

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DOSEN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI X DI SUMATERA BARAT**

**Selvi Zola Fenia**

Ilmu Rekam Medis, Akademi Perkam dan Informasi Kesehatan

email: [selvizolafenia.szf@gmail.com](mailto:selvizolafenia.szf@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Assessment of lecturer performance in a university becomes very important in the internal quality assurance framework in the form of feed back for lecturers and leaders. This study shows the influence of motivation, the influence of lecturers training, and the influence of organizational commitment on lecturer's performance in collage X in West Sumatra. To collect designed research instrument data according to the indicator for each variable. Instrument Variable Performance Lecturer (Y), Variable Motivation Work instruments (X1), lecturer training (X2), organizational commitment (X3) in the form of questionnaire as measured by using Likert scale. The magnitude of the influence of the three variables above based on the coefficient of determination of 49.9%. While the remaining 50.1% lecturer performance is influenced by other variables. Hypothesis partially and simultaneously from variable of motivation, training of lecturer and organizational commitment to lecturer's performance proven / accepted in this research.*

**Keyword:** *commitmen of organitation; lecture performance; motivation; and training*

### **ABSTRAK**

Penilaian kinerja dosen di suatu perguruan tinggi menjadi sangat penting dalam kerangka penjaminan mutu internal dalam bentuk feed back bagi dosen dan pimpinan. Penelitian ini memperlihatkan pengaruh motivasi, pengaruh pelatihan dosen, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat. Untuk mengumpulkan data dirancang instrumen penelitian sesuai dengan indikator untuk setiap variabel. Variabel kinerja dosen (Y), motivasi kerja (X1), pelatihan dosen (X2), komitmen organisasi (X3) dengan cara membagikan kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Besarnya pengaruh ketiga variabel diatas berdasarkan koefisien determinasi sebesar 49,9%. Sedangkan sisanya 50,1% kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel lain. Hipotesis secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, pelatihan dosen dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen terbukti/ diterima dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** kinerja dosen; komitmen organisasi; motivasi; dan pelatihan dosen

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 15 Agustus 2017*

*Disetujui : 16 November 2017*

*[DOI : 10.22216/jbe.v3i1.2361](https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2361)*

---

## PENDAHULUAN

Hasil akhir dari (keluaran) dari dosen diperguruan tinggi adalah tri dharma perguruan tinggi. Menurut Poerwanto (2000:2-3) Tridharma perguruan tinggi adalah merupakan penjabaran dari fungsi pendidikan/pengajaran berfungsi memberikan bekal keilmuan kepada mahasiswa dalam bentuk teori-teori dan sikap ilmiah melalui proses belajar mengajar. Penelitian memberikan bekal kemampuan mahasiswa dalam mengamati dan usaha menjawab secara ilmiah fenomena masyarakat dan fenomena alam. Pengabdian kepada masyarakat memberikan bekal kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi dengan masyarakat dalam proses pembangunan bangsa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran proses pendidikan adalah masukan (in-put) terutama adalah dosen. Dalam UU no.12 tahun 2012 dinyatakan dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khususnya diangkat dengan tujuan mengajar. Misi pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan, menerapkan pengetahuan melalui pengamalan tridharma perguruan tinggi, menempatkan dosen sebagai sumberdaya manusia utama.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dari fenomena yang terjadi di lapangan, berdasarkan pengamatan pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat, maka dalam hal ini ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja dosen diantaranya yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut : (1) Komitmen Organisasi yang terbentuk masih belum dapat dipenuhi oleh sebahagian dosen. (2) Gaya kepemimpinan Direktur masih belum dapat diterima secara baik oleh seluruh dosen (3) Lingkungan kerja yang berdampak negatif bagi dosen dalam rangka mencapai kinerja (4) Dosen- dosen yang sudah disertifikasi belum seluruhnya memperlihatkan prestasi yang lebih baik dibanding dosen yang belum disertifikasi (5) Kompetensi yang dimiliki dosen masih belum diperlihatkan sebagaimana mestinya. (6) Masih relative rendahnya motivasi dosen dalam meningkatkan kinerjanya.

Suatu bangsa yang ingin memiliki daya saing terlebih dahulu harus menyiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, sesuai dengan itu Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 mengamanatkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggung jawab (Dirjendikti,2008).

Pendidikan merupakan suatu sarana untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik. Kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik tanpa diarahkan dan dikembangkan akan tetap terpendam serta tidak terealisasi secara optimal. Pendidikan adalah suatu proses untuk mendekatkan manusia sebagai makhluk yang berpikir dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensinya kepada tingkat kesempurnaan. Secara umum pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendekatkan manusia kepada tingkat kesempurnaan dan pengembangan kemampuan. (Jaeluddin, 2004).

Untuk meningkatkan kemampuan dosen, maka perlu diadakan pelatihan terhadap dosen, sehingga akan meningkatkan potensi yang ada dalam diri seorang dosen. Pelatihan yang diikuti dengan sungguh-sungguh dan secara berkesinambungan akan meningkatkan kualitas/ mutu pendidikan. Selain itu dosen yang aktif dan cerdas bisa meningkatkan kemampuan dalam motivasi. Pelatihan juga penting bagi para dosen. Melalui pelatihan ini para dosen bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan kinerja dosen. Pelatihan bagi dosen merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar dosen semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Menurut pengamatan sementara kinerja dosen Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat terlihat gejala masih rendah, di mana gejala-gejala yang nampak ; rendahnya tingkat kehadiran

dosen, tingkat kurangnya minat dosen dalam meneliti dan melakukan kegiatan-kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa dosen, pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat; dalam proses belajar mengajar masih terdapat beberapa orang dosen yang tidak membuat SAP ( Satuan Acara Pengajaran) dan Silabus, serta masih ada dosen terlambat, masih banyak dosen-dosen dalam proses belajar mengajar menyampaikan materi pengajaran yang sama dari setiap semester tanpa melakukan revisi terhadap materi tersebut, dan masih terkendala untuk meningkatkan kerjasama dosen dalam membentuk pola pembelajaran yang standar untuk dijadikan acuan dalam materi pembelajaran dalam setiap semester. Fenomena yang terlihat dalam menjalankan tugasnya ditandai dengan:

- 1) Masih ada dosen yang datang terlambat dan cenderung mengulur-ulur waktu masuk kelas.
- 2) Masih ada dosen yang tidak betah berada di kampus.
- 3) Masih kurangnya kreatifitas dosen dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
- 4) Gejala - gejala lain yang berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tinggi.

Padahal dosen yang berprestasi sangat diharapkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, karena dosen pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan. Selain itu dosen yang diharapkan dengan adanya program sertifikasi seharusnya melihat prestasi kerja yang lebih baik.

Akumulasi permasalahan di atas, menyebabkan tinggi atau rendahnya kinerja dosen yang pada gilirannya berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Melihat persoalan kinerja dari dosen pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat, dimana motivasi kerja secara langsung masing-masingnya akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja yang menggambarkan kinerja dari dosen, begitu juga secara bersamaan faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja dari dosen. Peranan dosen di perguruan Tinggi tertuang dalam Tridarma Perguruan Tinggi yaitu Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Proses Pendidikan sebagaimana perguruan tinggi lainnya di penuhi dosen sebagaimana mestinya dengan beban maksimal 12 SKS, namun Perkembangan penelitian dan pengabdian masyarakat di Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat relative kurang optimal, dapat dilihat Pada Tabel Dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Perkembangan Penelitian Dosen dan Pengabdian Masyarakat Tahun 2007 s/d 2011 di Sekolah Tinggi X Sumatera Barat**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Dosen</b>	<b>Penelitian</b>	<b>PengabdianMasyarakat</b>
2007	34	7	4
2008	36	8	12
2009	36	6	8
2010	46	10	7
2011	57	8	4

*Sumber: Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat*

Gambaran tabel diatas memperlihatkan peningkatan jumlah dosen setiap tahunnya tidak diikuti oleh peningkatan penelitian dan pengabdian masyarakat. Peningkatan hanya terjadi dari tahun 2007 ke 2010 dimana penelitian meningkat dari jumlah 7 menjadi 10 dan pengabdian masyarakat meningkat dari 4 kali menjadi 12 pada tahun 2008, selanjutnya menurun sampai tahun 2011. Hal ini perlu dianalisis dalam konteks yang lebih akademis untuk melihat besaran pengaruh tersebut.

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh motivasi kerja, pelatihan dosen dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada sekolah tinggi x di Sumatera Barat. Dengan memperhatikan motivasi, memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya, dan menjaga komitmen dalam organisasi pada perguruan tinggi

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dalam bentuk survey, yang bertujuan untuk memperoleh fakta dan gejala yang ada dan mencari kelengkapan secara aktual tentang pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Lokasi penelitian ini adalah pada salah satu sekolah tinggi yang ada di Sumatera Barat. Pertimbangan ini berdasarkan atas berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada salah satu Sekolah Tinggi X yang ada di Sumatera Barat. pertimbangan ini didasarkan atas berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian, seperti: kemudahan untuk pengambilan data, serta penghematan waktu dan tenaga yang dipergunakan. Diperolehkan kemudahan dalam penelitian ini sehingga dapat diselesaikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap dan dosen luar biasa pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat yang berjumlah 57 orang.

Berbagai masalah yang berhasil diamati dan diidentifikasi di atas memperlihatkan banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen, maka penelitian ini tidak bermaksud untuk meneliti semua variabel yang dikemukakan di atas, agar pembahasan lebih focus dan terarah, maka penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yang dianggap dominan pengaruhnya terhadap kinerja yaitu motivasi kerja, pelatihan dosen, dan komitmen organisasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menganalisis variabel Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen dan Komitmen Organisasi serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan bantuan kuisisioner penelitian. Dalam menyusun kuisisioner dibuat daftar pertanyaan, dan setiap pertanyaan telah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden.

Kuesioner disebarkan kepada 57 responden Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat. Penyebaran kuisisioner dilakukan dari tanggal 16 Januari sampai dengan 22 Januari 2013 yang lalu. Dari proses penyebaran 57 kuisisioner sebanyak 57 berhasil dikumpulkan kembali secara lengkap. Berdasarkan proses pentabulasian data hasil penyebaran kuisisioner maka dapat dianalisis dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner**

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Kritis ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Kinerja Dosen (Y)	0.739	0,6	<b>Reliabel</b>
2	Motivasi Kerja(X <sub>1</sub> )	0.802	0,6	<b>Reliabel</b>
3	Pelatihan Dosen (X <sub>2</sub> )	0.737	0,6	<b>Reliabel</b>
4	Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0.685	0,6	<b>Reliabel</b>

Sumber : Dari Pengolahan data primer, 2013 (Lampiran)

Ternyata dari hasil olahan data yang disajikan dalam Tabel 4.13 di atas, dapat diungkapkan bahwa kuisisioner-kuisisioner semua variabel (Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) ternyata reliabel atau dapat dipercaya, sebab semua koefisien reliabilitas alpha kecil dari standard item alphanya atau

koefisien reliabilitas alpha jauh lebih besar dari nilai Conbarrech  $\alpha = 0.60$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria sangat tinggi.

Hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel Pelatihan Dosen , Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen dapat di lihat pada tabel. dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja	Pelatihan	Komitmen Organisasi	Kinerja Dosen
N		57	57	57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	63.72	44.14	69.19	71.49
	Std. Deviation	6.041	3.912	3.254	6.060
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.156	.177	.222
	Positive	.097	.087	.121	.141
	Negative	-.163	-.156	-.177	-.222
Kolmogorov-Smirnov Z		1.230	1.181	1.335	1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097	.123	.066	.107

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari nilai Amsyp. Sig (2-tailed) untuk varibel, Motivasi Kerja 0.097 , Pelatihan Dosen sebesar 0.123 dan Komitmen Organisasi sebesar 0.066 serta kinerja dosen sebesar 0.107 terlihat lebih besar dari ( $>$ ) 0,05, yang berarti data berasal dari berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu (1) Motivasi Kerja, (2) Pelatihan Dosen dan (3) Komitmen Organisasi, pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat. Dari analisis data diperoleh hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.482	2.076
	Pelatihan	.683	1.464
	Komitmen Organisasi	.593	1.685

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel di atas, variabel bebas (Pelatihan Dosen dan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi tidak terdapat multikolinearitas, sebab nilai VIF kecil dari 5. Dengan demikian semua variable bebas yang diteliti dapat memenuhi syarat pemakaian model regresi berganda.

Uji homogenitas pada prinsipnya bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup data mempunyai varians yang sama diantara anggota grup. Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan teknik Chi-Square dengan melihat nilai Asymp.Sig pada taraf signifikan alpha 0.05. pedoman dalam uji homogenitas ini sebagai berikut:

Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 data homogen

Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05 data tidak homogen.

Hasil pengujian homogenitas untuk masing-masing variabel Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen dan Komitmen Organisasi dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja	1.262	9	37	.139
Pelatihan	1.825	9	37	.112
Komitmen Organisasi	1.553	9	37	.127

Dari data diketahui signifikansi probability untuk Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen, dan Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa data berasal dari varians yang sama. Hal ini terlihat dari nilai Sig dari variabel- variabel tersebut yang lebih besar dari 0.05 sehingga data dikatakan homogen dan layak di gunakan.

Hipotesis Penelitian Pengaruh secara Simultan Variabel Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen dan Varibel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Analisis Model Korelasional Dan Regresi Berganda. Pengaruh secara Simultan Variabel Motivasi Kerja, Variabel Pelatihan Dosen dan Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen.

**Tabel 6**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.707 <sup>a</sup>	.499	.471	4.408	.499	17.611	3	53	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pelatihan, Motivasi Kerja

Dari tabel diatas terlihat nilai Korelasi (R) sebesar 0.707 diperoleh koefisien korelasi Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atas kinerja dosen, dengan koefisien determinasi 0,499 atau 49,90% mempengaruhi kinerja dosen. Sementara untuk variabel lain sebesar 50,10% yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Analisis ini adalah secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat Berdasarkan analisis data seperti yang disajikan dalam tabel 4.18. diperoleh  $F_{hitung} = 17,611$  dengan nilai sig. 0,000 ; maka  $H_0$  ditolak (salah satu  $\beta \neq 0$ ).

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara simultan Motivasi Kerja dan Pelatihan Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan kata lain bahwa kinerja dosen pada Sekolah Tinggi x Sumatera Barat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Pelatihan Dosen. Besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut diatas berdasarkan koefisien determinasi 49,9%. Sedangkan sisanya 50,1% kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel lain misalnya

Kompensasi, gaya kepemimpinan dll. Dengan demikian dapat terwujud kinerja dosen yang diharapkan.

2. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan adanya Motivasi Kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan pengawasan dan keteladanan disekolah sehingga meningkatkan kinerja dosen, maka hipotesa dapat diterima
3. Secara parsial Pelatihan Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan baiknya Pelatihan Dosen maka akan dapat terjaga harmonisasi sesama dosen ataupun pihak lainnya sehingga meningkatkan kinerja dosen, maka hipotesa dapat diterima.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penulisan ini penulis banyak menemukan kendala dan hambatan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki, namun berkat motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak serta izin Allah SWT, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Pembimbing dan teman – teman/ rekan-rekan yang telah mau meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam proses pengambilan data dalam penulisan penelitian ini. Tidak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih kepada keluarga dalam memberikan motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Direktorat Jenderal Pendidikan. 2008. *Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Nasional*. Direktorat Jenderal
- Dessler . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Elmaneti. 2008. *Pengaruh Kultur Sekolah dan Supervisi pendidikan terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMAN di Kabupaten Solok*. Tesis (tidak dipublikasikan pasca sarjana UPI YPTK)
- Handoko, M. Tani. 2000. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Hamalik, O, (2002). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Edisi ke-2 Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Hamalik, Oemar, 2007, *Manajemen Pelatihan Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaeluddin, (2004). *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Sistem Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Kecamatan Cimaung Kabupaten Bandung*. Tesis UNPAD Bandung
- Kamisa. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika.
- Mathis, Robert, L & Jackson, John, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Resdakarya,
- Mangkunegara (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang, 1999. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Monara
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nitisemito , Alex S. (2003). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- S.Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Syafrizal L. 2009. *Pengaruh Pengawasan Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 3 Solok*. Tesis (tidak dipublikasikan pasca sarjana UPI YPTK)
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Tarsito
- Sumantri, S. (2000), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- Timpe, A.D, 2000, *The Art and Science of Bussiness Management Performance*, New York: Kend Publishing.
- Zainun, Buchari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung
- Undang-undang No.14 tahun 2005. *Tentang guru dan dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Undang-undang No.20 tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- UU No. 19 Tahun 2005. (2005). *Peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980, (1980: 2-3), *Kewajiban Dan Sanksi Bagi PNS*.