
Upaya meningkatkan kinerja guru melalui kompensasi dan disiplin kerja (*Efforts to improve teacher performance through compensation and work discipline*)

Anggini Wulan Audina¹, Nani Imaniyati^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: naniimaniyati@upi.edu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memaparkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di salah satu SMK Swasta di Kabupaten Bandung. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey, data yang digunakan adalah data primer yang dipeloreh melalu penyebaran kuisioner kepada 35 orang guru honorer. Teknik analisis data menggunakan regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kompensasi berada pada kategori cukup efektif, (2) disiplin kerja dan kinerja berada kategori cukup tinggi (3) kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Merujuk pada hasil tersebut, maka kompensasi dan disiplin kerja dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin kerja dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this article is to present the result of research on the effect of compensation and working discipline towards the performance in one of the private vocational school in district of Bandung. The approach taken in this research is quantitative approach using a survey method, the data used are primary data obtained through questionnaires to the 35 nonpermanent teachers. Data analysis technique using double regression. The results showed that (1) Compensation be in the fairly effective (2) Discipline of work and performance category are high enough (3) compensation and working discipline has a positive and significant impact towards the performance, Whether partial and simultaneously Referring to these results, the compensation and discipline work can be a reference for improving teacher performance.

Keywords: *compensation, work discipline and performance*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal yang memiliki tujuan untuk mempersiapkan siswa, bukan hanya untuk saat ini tetapi untuk masa mendatang (Liakopoulou, 2011). Hal ini tidak terlepas dari posisi strategis guru dalam penyelenggaraan pendidikan dan posisi strategis pendidikan bagi suatu bangsa dan negara. Pendidikan merupakan dasar dari perkembangan masyarakat modern (Vrgovic & Pavlovic, 2014). Guru berperan sebagai pilar (Naheed &

Iqbal, 2016), dari pelaksanaan sistem pendidikan. Di sekolah guru berperan langsung untuk mencapai efektivitas sekolah (Aslam, 2012) (Chamundeswari, 2013) (Michaelowa, 2002), dan merupakan sumber utama keunggulan kompetitif sekolah (Garipağaoğlu, 2013).

Kinerja guru saat ini belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dari hasil studi pendahuluan. Penyebab belum optimalnya kinerja guru antara lain proses pembelajaran yang tidak menarik dan konvensional; guru terlambat masuk kelas; nilai hasil belajar siswa yang belum mencapai standar; dan kehadiran guru di sekolah yang belum mencapai target. Berdasarkan teori perilaku, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut diantaranya adalah faktor kompensasi dan disiplin kerja, kedua faktor tersebut yang dijadikan kajian dari penelitian ini.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yang didasari oleh pernyataan-pernyataan di atas adalah “adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja?”. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Literature Review

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang paling kompleks dan dinamis (Ibojo & Asabi, 2014) karena kompensasi memegang pertimbangan yang sangat besar di dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu yang berperan sebagai penghubung atau segmen transisi antara karyawan dengan organisasi (Ghazanfar, Chuanmin, Khan, & Bashir, 2011) (Mphil, Ramzan, Zubair, Ali, & Arslan, 2014). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi (Sastradipoera, 2002).

Komponen untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

Kompensasi Finansial

- a. Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).
- b. Insentif, tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntunghan, atau upaya peningkatan biaya.
- c. Tunjangan, kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya: asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Kompensasi Nonfinansial

- a. Pekerjaan itu sendiri
Meliputi tugas-tugas yang menarik tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian.
- b. Lingkungan kerja
Meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.
- c. Fasilitas
Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat dalam

bekerja. Contohnya: mobil perusahaan, tempat parkir khusus, tempat beribadah, ruangan kerja yang nyaman, dan lain-lain (Simamora, 2004).

Dari pemaparan kompensasi di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan atau dalam hal ini guru untuk kinerja yang lebih baik (Aslam, Ghaffar, Talha, & Musthaq, 2015).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya (Ivonne A.S Sajangbati, 2013). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, akan terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sinambela 2012).

Komponen untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran, merupakan sikap pegawai secara sukarela menaati semua peraturan.
2. Kesiediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
3. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh.
4. Etika, merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja. (Hasibuan, 2003).

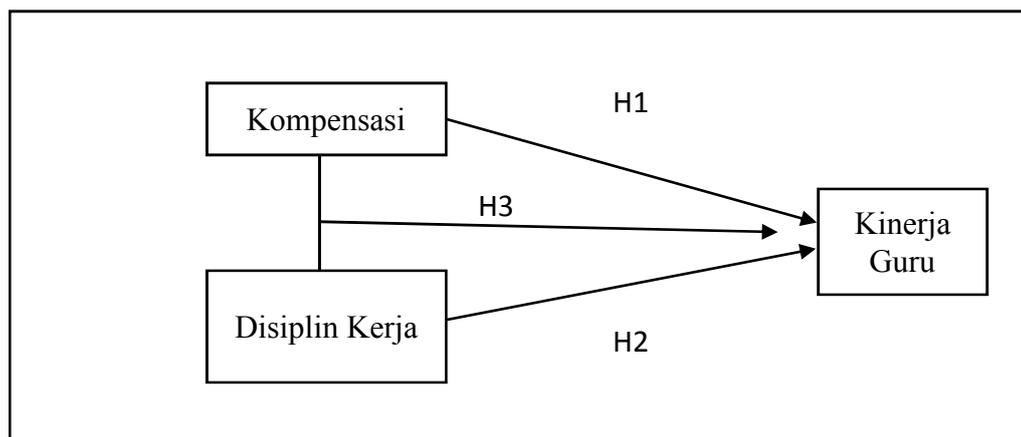
Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah. (Liden, 2001)

Kinerja

Kinerja guru adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas sebagai guru profesional (Wahyuni, Christiananta, & Eliyana, 2014) (Hussain, Ahmedy, & Haider, 2014). Kinerja guru sangat penting di bidang pendidikan (Chamundeswari, 2013) dan memainkan peran kunci dalam pembelajaran serta prestasi akademik siswa (Usop, Askandar, Kadtong, & Usop, 2013).

Penelitian ini menitikberatkan terhadap penilaian kinerja guru yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu kompensasi dan komitmen organisasional. Kinerja guru sendiri mempunyai pengertian yaitu ukuran dari tingkat cakupan efektif dari isi yang diharapkan dari kurikulum oleh guru. Dengan demikian fungsi dari bagaimana isi dari pekerjaan sekolah secara efektif dicapai (Babatunde & Adebisi, 2012). Terdapat beberapa indikator yang mengukur kinerja guru, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Indikator kinerja merupakan ukuran hasil kerja pegawai baik dilihat dari aspek kuantitatif maupun kualitatif mengenai tingkat pencapaian tujuan dan hasil kerja yang dicapai. Adapun indikator dari kinerja guru adalah kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja serta kemampuan kerja dan komunikasi (Uno & Lamatenggo, 2013).

Berdasarkan literature review di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti yang terlihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Theoretical Framework

Kerangka pemikiran yang telah ditunjukkan di atas, dapat dijabarkan kedalam tiga hipotesis, yaitu:

H1 = terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

H2 = terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

H3 = terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode survey. Metode ini dianggap tepat karena penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner.

Instrumen pengumpulan data berupa angket model *likert* yang terdiri atas tiga bagian. Bagian pertama adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai efektivitas kompensasi yang dijabarkan dari enam indikator yaitu gaji atau upah, insentif, tunjangan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan fasilitas. Bagian ini terdiri atas 18 item. Bagian kedua adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai disiplin kerja yang dijabarkan dari empat indikator yaitu kesadaran, kesediaan, ketaatan dan etika kerja. Bagian ini terdiri 14 item. Bagian ketiga adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja yang dijabarkan dari lima indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan dalam kerja dan komunikasi. Bagian ini terdiri atas 15 item.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer di salah satu SMK Swasta di Kabupaten Bandung yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis data inferensial. Teknik analisis data deskriptif menggunakan distribusi frekuensi yang digunakan untuk memperoleh gambaran jawaban responden mengenai efektivitas kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan teknik analisis data inferensial menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Hasil dari penelitian ini digambarkan berdasarkan hasil tanggapan responden kemudian hasil tersebut digambarkan sesuai dengan kategori skala likert. Variabel kompensasi diukur berdasarkan enam indikator dan diuraikan menjadi 18 ukuran pernyataan sebagai ukuran. Berikut tanggapan responden mengenai efektivitas kompensasi ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 1
Efektifitas Kompensasi

Kategori	Jumlah Frekuensi	Persentase
Efektif	5	14%
Hampir Efektif	7	20%
Cukup Efektif	10	29%
Hampir Tidak Efektif	9	26%
Tidak Efektif	4	11%
Jumlah	35	100%

Sumber: Skor hasil pengolahan jawaban responden

Data empirik diatas menunjukkan presentase efektifitas kompensasi masih kecil, hanya 14%. Bahkan masih ada guru yang berpendapat sebesar 11% kompensasi tidak efektif. Apabila dilihat perindikator, efektifitas indikator kompensasi tampak pada tabel 2:

Tabel 2
Efektifitas Indikator Variabel kompensasi

Indikator	Presentase	Efektifitas
Gaji/upah	6%	Efektif
Insentif	3%	Efektif
Tunjangan	6%	Efektif
Pekerjaan itu sendiri	6%	Efektif
Lingkungan kerja	17%	Efektif
Fasilitas	11%	Efektif

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru masih belum efektif dan pada indikator insentif merupakan presentase paling rendah, untuk itu kepala sekolah harus memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

DISIPLIN KERJA

Hasil dari penelitian ini digambarkan berdasarkan hasil tanggapan responden kemudian hasil tersebut digambarkan sesuai dengan kategori skala likert. Variabel disiplin kerja diukur berdasarkan empat indikator dan diuraikan menjadi 20 ukuran pernyataan sebagai ukuran. Berikut tanggapan responden mengenai tingkat disiplin kerja ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 3
Tingkat Disiplin Kerja

Kategori	Jumlah Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	11%
Hampir Tinggi	7	20%
Sedang	10	29%
Hampir Rendah	6	17%
Rendah	8	23%
Jumlah	35	100%

Sumber: Skor hasil pengolahan jawaban responden

Data empirik diatas menunjukkan presentase tingkat disiplin kerja masih kecil, hanya 11%. Bahkan masih ada guru yang berpendapat sebesar 8% disiplin kerja masih rendah. Apabila dilihat perindikator, tingkat disiplin kerja tampak pada tabel 4:

Tabel 4
Tingkat Indikator Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Presentase	Efektifitas
Kesadaran	17%	Tinggi
Kesediaan	6%	Tinggi
Ketaatan	20%	Tinggi
Etika Kerja	11%	Tinggi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai – nilai disiplin kerja yang ada belum dapat dipahami dan diyakini secara keseluruhan oleh guru, pada indikator kesediaan merupakan presentase paling rendah, untuk itu pemimpin harus mampu menumbuhkan sikap kesediaan para guru atas pekerjaan yang diberikan.

Kinerja

Hasil dari penelitian ini digambarkan berdasarkan hasil tanggapan responden kemudian hasil tersebut digambarkan sesuai dengan kategori skala likert. Variabel kinerja diukur berdasarkan lima indikator dan diuraikan menjadi 15 ukuran pernyataan sebagai ukuran. Berikut tanggapan responden mengenai tingkat disiplin kerja ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 5
Tingkat Kinerja

Kategori	Jumlah Frekuensi	Persentase
Tinggi	11	31%
Hampir Tinggi	6	17%
Sedang	12	34%
Hampir Rendah	5	14%
Rendah	1	3%
Jumlah	35	100%

Sumber: *Skor hasil pengolahan jawaban responden*

Data empirik diatas menunjukkan presentase tingkat kinerja belum sepenuhnya tinggi, hanya 31%. Bahkan masih ada guru yang berpendapat sebesar 3% kinerja masih rendah. Apabila dilihat perindikator, tingkat kinerja tampak pada tabel 6:

Tabel 4
Tingkat Indikator Variabel Kinerja

Indikator	Presentase	Efektifitas
Kualitas Kerja	3%	Tinggi
Ketepatan Kerja	11%	Tinggi
Inisiatif dalam Kerja	3%	Tinggi
Kemampuan Kerja	11%	Tinggi
Komunikasi	11%	Tinggi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai – nilai kinerja yang ada belum dapat dipahami dan diyakini secara keseluruhan oleh guru, pada indikator kualitas kerja dan inisiatif dalam kerja merupakan presentase paling rendah, untuk itu pemimpin harus

mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para guru agar kualitas kerjanya meningkat, selain itu para guru juga harus menumbuhkan inisiatif dalam bekerja, agar kinerja mereka lebih optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Persamaan regresi linear yang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 9,607 + 0,780(X)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin efektif pemberian kompensasi guru, maka semakin tinggi kinerja guru, begitupun sebaliknya. Uji hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($20,339 > 4,139$) pada $db1 = 1$, $db2 = 2 = n - 2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;33)} = 4,139$. Dengan demikian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah 38,132%.

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan (Aslam, Ghaffar, Talha, & Musthaq, 2015), (Ibojo & Asabi, 2014).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Persamaan regresi linear yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 20,926 + 0,520(X)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru, begitupun sebaliknya. Uji hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($17,215 > 4,139$) pada $db1 = 1$, $db2 = 2 = n - 2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;33)} = 4,139$. Dengan demikian disiplin kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 34,28%.

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,724 dan koefisien determinasi 52,4%. (Rahemas, 2014).

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, secara regresi ganda antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di salah satu sekolah Swasta di Kabupaten Bandung maka diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = -26,808 + 0,780(X_1) + 0,520(X_2)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila kompensasi dan disiplin kerja menurun tingkatannya, maka kinerja guru akan menurun.

Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 1686,076 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk_{reg\ b/a} = 1$ dan $dk_{res} = n - 2 = 35 - 2 = 33$ sebesar 3,295 artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu ($1686,076 > 3,295$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, adapun besarnya pengaruh variabel dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 22,463%, sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.”

Hal ini juga di dukung oleh studi yang dilakukan oleh (Rahemas Pamesti, 2014) hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,773 dan koefisien determinasi 59,7%, sedangkan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,724 dan koefisien determinasi 52,4%. Pernyataan lainnya juga menyebutkan bahwa suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi salah satunya dengan memberikan upah atau gaji yang layak. (Handoko, 2003) .

KESIMPULAN

Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pemberian kompensasi dan peningkatan disiplin kerja guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pada variabel kompensasi yang perlu mendapatkan perhatiannya adalah fasilitas, sementara untuk variabel disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah indikator kesediaan, sedangkan untuk variabel kinerja yang perlu ditingkatkan dari guru adalah indikator komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Musthaq, H. (2015). Impact of Compensation and Reward System on the Performance of an Organization: an Empirical Study on Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8).
- Aslam, R. (2012). Investigating the Relationship of OCB with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions (A case study on teaching staff of University of the Punjab). *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(9), 90-100.
- Babatunde, B. O., & Adebisi, A. O. (2012). Strategic Environmental Scanning and Organization Performance in a Competitive Business Environment. *Economic Insight Trends and Challenges*, 15(1), 24-34.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420-428.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1).
- Handoko, T. Hanni, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibojo, B. O., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(9), 108-117.

- Liakopoulou, M. (2011). The Professional Comptence of Teachers : Wich qualities, attitudes, skill, ang knowledge contribute to a teacher's effectiveness? *International Journal of Humanities and Social Science*, 66-78.
- Liden, Robert C, Wayne, Sandy J and Kraimer, Maria L. (2001). *Managing Individual Performance in Work Groups*. Journal Human Resource Management. Vol 40 : 63-72
- Mphil, A. H., Ramzan, M., Zubair, H. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).
- Naheed, K., & Iqbal, S. (2016). Relationship of Motivation and Self-Efficacy with Job Satisfaction of Teachers A Case Study of DG – Khan Education Sector. *Journal of Culture, Society and Development*, 15(2016), 27-30.
- Pamesti, Rahemas dkk.. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu administrasi Bisnis Vol. 3 No. 2 Hal. 1-10
- Sajangbati, IVonne A.S. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA Vokasi* Vol.1 No.4 Hal 667-678.
- Sastradipoera, K. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa Sigma.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Uno, H.B & Lamatenggo, N. (2013). *Teori kinerja dan pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Usop, A. M., Askandar, K., Kadtong, M. L., & Usop, D. S. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5).
- Vrgovic, I. J., & Pavlovic, N. (2014). Relationship Between The School Principal Leadership Style and Teachers' Job Satisfaction In Serbia. *Montenegrin Journal of Economics*, 10(1), 43-57.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82-96.