

MANAJEMEN SDM KOMPENSASI

Anis Zohriah¹, Abdul Muin², Abd. Rahman³

^{1,2,3} UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten, Indonesia

Email: anis.zohriah@uinbanten.ac.id¹, 222625219.abdul@uinbanten.ac.id²

ABSTRACT

This article aims to explain the importance of Islamic education management in carrying out its duties and how compensation can be a key factor in achieving these goals. The author will explain the definition of Islamic education management, its principles, and its relationship with compensation. Apart from that, the author will also discuss several compensation methods that can be applied in the context of Islamic education to motivate staff and improve the quality of educational management.

Keywords: *Islamic Education Management, Compensation, Motivation, Quality of Education Management*

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pentingnya manajemen pendidikan Islam dalam menjalankan tugas-tugasnya dan bagaimana kompensasi dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Penulis akan memaparkan definisi manajemen pendidikan Islam, prinsip-prinsipnya, serta hubungannya dengan kompensasi. Selain itu, penulis juga akan membahas beberapa metode kompensasi yang dapat diterapkan dalam konteks pendidikan Islam untuk memotivasi staf dan meningkatkan kualitas manajemen pendidikan.

Kata Kunci: *Manajemen Pendidikan Islam, Kompensasi, Motivasi, Kualitas Manajemen Pendidikan*

Submitted	Accepted	Published
October 07 th 2023	November 28 th 2023	December 08 th 2023

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan Islam adalah sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan institusi pendidikan Islam. Dalam menjalankan fungsi-fungsinya, manajemen pendidikan Islam perlu memperhatikan kompensasi sebagai salah satu faktor penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja staf, sehingga memainkan peran krusial dalam manajemen pendidikan Islam.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana pemberdayaan sumber daya manusianya. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, karena dimana sumber daya manusia harus mampu berperan untuk manterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan kinerja karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya. Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari proses organisasi mencapai tujuan (Cushway, 2002). Untuk mencapai tujuan perusahaan, banyak aspek yang diperlukan, misalnya aspek teknologi, sarana prasarana yang lengkap, sumber daya manusia dan masih banyak lagi. Namun semua aspek itu yang paling penting adalah sumber daya manusia yang melakukan pelaksanaan di dalam perusahaan. Tanpa adanya

sumber daya manusia yang berkualitas proses bisnis perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan diperusahaan kecil ataupun perusahaan besar karena keberhasilan perusahaan bergantung pada karyawan di dalam perusahaan. Karyawan dapat berkembang dan menjadi lebih berkualitas apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, seperti upaya perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa balas jasa atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dari pekerjaan mereka

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa penghasilan kepada karyawan untuk mencukupi kebutuhan mereka. Setiap karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Administrasi kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan- tujuan stratejik organisasi.

Kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Untuk menyeimbangkan aspek-aspek tersebut sehingga pengusaha dapat menarik, mempertahankan, dan memberi imbalan pada kinerja karyawan menuntut adanya pertimbangan terhadap beberapa jenis kompensasi yang ada.

Komponen program kompensasi dalam perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Dengan demikian kompensasi dapat menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Definisi dan Prinsip Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan Islam dengan efektif dan efisien. Prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam merupakan landasan dalam menjalankan proses manajerial, antara lain kesadaran akan misi pendidikan Islam, pembinaan kualitas personal profesional, dan penerapan standar pendidikan Islam.

Kompensasi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Kompensasi merupakan konsep yang mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan kepada staf pendidikan Islam sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap institusi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, serta kesempatan pengembangan karir. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, kompensasi dapat meningkatkan motivasi staf, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mempertahankan staf yang berkualitas.

Metode Kompensasi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Ada beberapa metode kompensasi yang dapat diterapkan dalam manajemen pendidikan Islam, antara lain: Sistem gaji yang adil dan transparan, yang mempertimbangkan tingkat pengalaman, kualifikasi, dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja yang memberikan insentif

kepada staf yang mencapai target kinerja yang ditetapkan. Kesempatan pengembangan karir, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan, agar staf dapat meningkatkan kemampuan profesional mereka. Bonus atau reward berdasarkan penerapan pendekatan pendidikan Islam yang inovatif atau keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

berdasarkan uraian dan paparan secara teoritis dan konseptual, maka peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka dengan mendeskripsikan beberapa teori-teori yang ada kaitannya dengan konteks lembaga pendidikan di Indonesia khususnya lembaga pendidikan islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Defenisi

Definisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi. Masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Dalam meningkatkan efesiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan- pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Sementara itu dalam kehidupan pasti diperlukan sebuah keseimbangan dalam segala hal, termasuk keseimbangan antara kehidupan sebagai manusia dan kehidupan sebagai pekerja, hal itu disebut dengan Keseimbangan kinerja. Keseimbangan kinerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi kehidupan sosial dan kehidupan pekerjaan, seseorang yang kehidupan antara bekerja dengan kehidupan tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai dampak yang cukup signifikan. Antara lain stress, kinerja pekerjaan menurun, kondisi perpecahan dalam rumah tangga, menjadi anti sosial, dll. Oleh karena itu dalam artikel ini dibahas betapa pentingnya kompensasi dan keseimbangan kinerja bagi kehidupan seseorang.

2. Konsep dan peran Kompensasi

A. Konsep kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2009:46) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Simamora (2006:442), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

B. Peran kompensasi

Sistem kompensasi sama dengan sistem balas jasa yang merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk memberikan imbalan kepada SDM atas apa yang mereka

lakukan demi keberhasilan perusahaan.

C. kompensasi dan Terminologinya

Gaji/upah

merupakan bentuk kompensasi yang menjadi basis bayaran bagi karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Insentif

merupakan kompensasi tambahan di luar gaji yg diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

Tunjangan

merupakan bayaran atau pelayanan yang melengkapi dan melindungi gaji, berdasarkan kebijakan perusahaan.

Fasilitas

merupakan kenikmatan yang diperoleh karyawan dari perusahaan, seperti mobil dinas, Bus karyawan, perumahan, parkir khusus.

Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. **Kompensasi Langsung**
Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.
2. **Kompensasi Tidak Langsung**
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Tujuan Kompensasi:

Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan diantaranya:

1. **Menghargai prestasi kerja**
Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
2. **Menjamin keadilan**
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
3. **Mempertahankan karyawan**
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. **Memperoleh karyawan yang bermutu**
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. **Pengendalian biaya**
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.
6. **Memenuhi peraturan-peraturan Sistem kompensasi yang baik** merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja
Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
3. Kesiediaan untuk membayar Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

4. Keseimbangan kinerja

Keseimbangan kinerja adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Keseimbangan kinerja meliputi empat komponen penting yaitu :

- a) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c) Ketegangan (strain), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- d) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

Kebijakan Kompensasi

- Pasal 88 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003, Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan

terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. Penghargaan itu diberikan untuk berbagai macam tujuan. Sebagai contoh, Hill, Bergma, dan Scarpello (1994) mengemukakan sebagai berikut:

Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun bahkan turnover karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahkan balas jasa ini akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda seperti kebutuhan makanan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi ini hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

5. Kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil olah data analisis korelasi parsial, variabel kompensasi berkorelasi secara signifikan dengan variabel kinerja guru ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi pada angka kepercayaan 95% dengan angka signifikan sebesar 0.046 dan nilai koefisien korelasi yang diperoleh 0.268. Ketika korelasi parsial signifikan berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru karena dipengaruhi oleh variabel kontrol berupa komitmen organisasi. Perbandingan antara korelasi bivariat dan korelasi parsial mempunyai skenario $ryx1 > ryx1z$ yaitu $0.317 > 0.268$. Dengan kata lain, tinggi rendahnya komitmen organisasi guru berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru. Artinya bahwa ada korelasi atau pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru melalui komitmen organisasi. Ketika guru menerima kompensasi dengan layak atau dalam kategori tinggi, sekalipun guru tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, tinggi rendahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru. Jadi, kinerja guru sama sekali tidak akan terkena pengaruhnya jika hanya dengan mengandalkan kompensasi yang diterima, akan tetapi kinerja guru akan berpengaruh jika dalam menerima kompensasi juga memiliki komitmen organisasi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 pasal 7 tentang Guru dan Guru menyebutkan bahwa profesi guru memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Dapat disimpulkan bahwa salah satu karakteristik guru atau staf pengajar yang berkualitas adalah memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya. 34 Sedangkan menurut Arcaro (dalam Yulianti 2001) keberhasilan lembaga perguruan tinggi ditentukan oleh peran seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Agar proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik, maka seorang guru harus memiliki keterikatan psikologis terhadap organisasi maupun pekerjaannya. 35 Seorang guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, seorang guru dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Dalam hal ini, ketika kompensasi yang diterima rendah, guru akan tetap bertahan di organisasi dan memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan guru memiliki komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Jurnal ini menyimpulkan bahwa Dalam manajemen pendidikan Islam, kompensasi memainkan peran yang krusial dalam memotivasi staf, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mempertahankan staf yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi pengelola pendidikan Islam untuk memahami pentingnya kompensasi dan menerapkan metode kompensasi yang sesuai dalam konteks pendidikan Islam. Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam dapat berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cutcliffe, John R., Butterworth, Tony. ed. 2001. *Fundamental Themes in Clinical Supervision*. London. Routledge.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Metode dan Teknik Supervisi*, Jakarta.
- Direkturat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Diknas. 1999. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, Jakarta.
[http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/03/01/supervisi-klinis/KBBI Offline 1.3](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/03/01/supervisi-klinis/KBBI%20Offline%201.3)
- Peraturan Pemerintah. No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah. No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Purwanto, M. Ngalim, 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwati, Eni, Makalah disampaikan dalam acara “Diklat di Tempat Kerja (DDTK) Kepala Raudhatul Athfal bagi Widyaaiswara pada tanggal 1-4 juli 2010 di Balai Diklat Keagamaan, Jl. Ketintang Madya No. 92 Surabaya.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A., 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sahertian, Piet A. Sahertian, Ida Aleida., 1990. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriyanto, Eko, et al. *Supervisi Bunga Rampai Supervisi Pendidikan From Control to Help*. 2012. Yogyakarta.
- UU SISDIKNAS NO.20 TAHUN 2003.
- Wawancara dengan Drs. Imam Hanafi, guru PAI SMPN 1 Kesamben Blitar, tanggal. 18 Desember 2012.
- Wawancara dengan Sutrisno, guru PAI SDN Sumber Urip III Doko Blitar, tanggal. 13 Desember 2012.
- Kusuma, Galih Candra. 2015. *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi jawa timur area malang)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Mahdi, M Rahmat Mutazar. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Area Malang-Jawa Timur)*. Skripsi Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manulang dan Marihot Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama cetakan kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima cetakan pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jilid 2 edisi 10.

Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prectie Hall.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit BPFE, Anggota IKAPI. Yogyakarta
- Priyanto, 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariat dengan SPSS*. Cetakan satu. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.