



Pengaruh Desain Kerja dan Kepribadian Terhadap Keadilan Kerja Guru di SMP Negeri Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta

Tonny Sinaga*¹, Matin², Francis Tantri³

¹SMP Negeri 273 Jakarta

^{2,3}Universitas Negeri Jakarta

*Email: tonyvansbp15@gmail.com. HP. 081317505497

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 27 Oktober 2021

Direvisi: 18 November 2021

Dipublikasikan: Desember 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5767648

Abstract:

The purpose of this study is to gain sufficient information on the effect of Job Design and Personality on the Teacher's Work Justice in State Junior High School Provincial Government of DKI Jakarta. This study consisted of two exogenous variables, they are Job Design and Personality and endogenous variable is justice of the teacher jobs in State Junior High School Provincial of DKI Jakarta. This research conducted in Jakarta for six months, since January to June 2018. The population of this research was all of the teachers in state Junior high school Provincial Government of DKI Jakarta, they were respondents. The sample was taken by applying simple random sampling. The total sample of this research was 222 teachers. The result of research showed that (1) There is a significant direct effect of job design to work justice (2) There is a significant direct effect of personality to work justice (3) There is a significant direct effect of job design to personality. Based on the result of this research, the researcher suggested to the teacher in order to improve the organizational structure and personality in school organization so they could justice and finally they finding high motivation works and job high performance.

Keywords: Justice, Job Design, Personality

PENDAHULUAN

Guru adalah jabatan fungsional yang sangat penting dan menentukan masa depan bangsa, oleh karenanya harus ditata secara profesional dengan sistem yang baku berdasarkan indikator terukur sehingga seluruh kinerja dan tanggung jawabnya dapat diaudit berdasarkan penilaian baku yang terencana, sistematis dan berkesinambungan. Penataan guru berdasarkan kurikulum mutlak diperlukan dalam menentukan beban mengajar sesuai

latar belakang pendidikan sehingga dapat mengembangkan tugas profesional ditempat kerja dan penempatan guru seharusnya didasarkan pada kebutuhan sekolah. Penataan guru secara nasional baik kualitas maupun kuantitas perlu mendapat perhatian serius. Pemerintah pusat telah mengatur beban kerja guru dalam satuan pendidikan minimal 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam seminggu sesuai latar belakang pendidikan atau yang serumpun, tetapi pada kondisi tertentu

bilamana terdapat kekosongan guru dapat melaksanankan tugas tambahan sesuai kebutuhan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 30 tahun 2011. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional ini adalah petunjuk pelaksana dari penerapan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional terutama pada pasal 40 tentang syarat memperoleh hak guru dalam menjalankan tugas profesinya dan pasal 43 tentang promosi, penghargaan berdasarkan pengalaman, prestasi kerja, kemampuan melalui sertifikasi pendidik yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi. Maka tugas pokok profesi guru dapat dilaksanakan secara profesional sesuai bidang keahlian dan beban kerja yang proporsional.

Untuk menciptakan keadilan kerja dan tanggung jawab peningkatan mutu pendidikan, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta harus mengatur pengelolaan guru untuk mewujudkan distribusi yang merata disemua Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pengorganisasian guru harus sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku dengan mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang harus memenuhi syarat dan kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat dengan kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial dan professional untuk dapat melaksanakan tugas dan mendapatkan haknya sebagaimana terdapat pada pasal 1 sampai pasal 15.

Permasalahan distribusi guru pada 292 (dua ratus sembilan puluh dua) Sekolah Menengah Pertama Negeri Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terdapat perbedaan status kepegawaian yang berbeda, dengan

penerimaan haknya yang berbeda tetapi beban kerja dan tanggung jawab sama, hal ini terjadi karena proses seleksi dan pengangkatan tenaga kependidikan yang berbeda. Permasalahan lainnya adalah syarat minimal kualifikasi tenaga kependidikan harus setara diploma empat dan sarjana belum terealisasi sampai saat ini. Pengorganisasian guru oleh Dinas Pendidikan Propinsi DKI Jakarta dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada kenyataannya banyak keluhan sekolah kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu. Solusi yang dicapai adalah kesepakatan lima menteri dalam pengelolaan guru melalui penempatan desentralisasi, sekaligus untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan. Sentralisasi penempatan guru harus melibatkan pemerintah provinsi untuk mengurangi dampak negatif, karena daerah lebih memahami persoalan dan nilai yang dikembangkan berdasarkan pemetaan. Berdasarkan pemetaan yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui permendiknas No.30 tahun 2011 dengan kewajiban mengajar tatap muka guru minimal 24 jam perminggu, di DKI Jakarta saja guru SMP Negeri dengan status Pegawai Negeri Sipil/Calon Pegawai Negeri Sipil sejumlah 8.628 orang, yang berhak mendapat gaji, tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan fungsional, tunjangan profesi pendidik, pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, tunjangan kesehatan dan kemaslahatan lain yang ditetapkan oleh peraturan dan sekitar 1.453 orang dengan status Guru Tidak Tetap (GTT) dan Honorer Daerah (HONDA) yang berhak menerima upah minimum provinsi dan tunjangan kesehatan saja. Pada kualifikasi pendidikan terdapat sejumlah 9.757 orang yang memiliki pendidikan diploma empat atau sarjana/pascasarjana dan sejumlah 324 orang dengan pendidikan yang belum sarjana yang tidak memenuhi syarat menjadi guru profesional sesuai undang-undang tentang guru dan dosen atau sekitar 3.21%. Sebenarnya pengorganisasian guru yang belum sesuai

dengan isi undang-undang sudah terdeteksi pada pemetaan tahun 2004 oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Kemendikbud, seharusnya sejak saat itu pemerintah yang mengadakan program sertifikasi untuk peningkatan profesionalisme guru bisa mengimplementasikan terobosan yang cepat dan tepat untuk peningkatan kualifikasi akademik dengan mengadakan mitra kerja sama penyesuaian dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidika (LPMP) sehingga semua guru memenuhi syarat sebagai pendidik profesional. Disinilah letak tuntutan keadilan untuk mendapatkan hak guru setelah melaksanakan tugas pokok profesi yang sama tanpa diskriminasi dari pemerintah secara struktur organisatoris sehingga dapat meningkatkan kinerja/performa guru. Namun sampai kini keluhan soal kualitas guru tetap menjadi sorotan mulai dari penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang kurang signifikan sampai mutu lulusan sekolah.

KAJIAN TEORI

Keadilan

Keadilan dalam bukuyang ditulis Craig C. Pinder dengan judul *Work Motivation in Organizational Behavior* edisi kedua biasa disebut dengan istilah *equity, fairness, dan justice*. Ketiga kata ini memiliki makna yang sama pada konteks dan situasi yang berbeda baik di lingkungan kerja maupun pengetahuan berorganisasi. Khusus pada pembahasan ini atau dalam penulisan tesis ini keadilan yang akan dibahas adalah keadilan kerja. Menurut teori keadilan (*Equity Theory*) ada tiga asumsi berpikir utama seperti yang dikemukakan oleh Carrell and Dittrich (2008:316) berikut: *Equity theory rests on three main assumptions (Carrell & Dittrich, 1978). First, the theory holds that people develop beliefs about what constitutes a fair and equitable return for their contributions to their jobs. Second, people tend to compare what they perceive*

to be the exchange they have with their employers with what they perceive to be the nature of the exchange other individuals have with their employers (although the employers being considered need not be one and the same). Finally, the theory holds that when people believe that their own treatment is not equitable relative to the exchange they perceive others to be making, they will be motivated to do something about it, as in the examples of the millionaire athletes mentioned earlier.

Teori keadilan dibutuhkan untuk memotivasi setiap orang melalui perlakuan jujur dan sportif untuk bersaing dan berubah pada setiap pekerjaan mereka. Oleh karenanya secara alamiah akan terseleksi berdasarkan pertimbangan kebutuhan kerja untuk meningkatkan partisipasi dan kontribusi sesuai kemampuan yang dimiliki. Aspek yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah proses persaingan berdasarkan kepercayaan terhadap masukan (*input*) dan manfaat dari hasil kinerjanya atau performanya (*outcomes*) secara seimbang. Menurut Saskhin dan Williamsada (2009:455) sembilan bagian yang mempengaruhi keadilan kerja (*fairness*) yang secara langsung berhubungan dengan situasi kerja dan perbedaan persepsi para pekerja dan berhubungan langsung terhadap perbedaan tarif pemeliharaan kesehatan dan kompensasi biaya kecelakaan kerja.

Desain Kerja

Pada prinsipnya semua pekerjaan dirancang atau didesain sedetail mungkin oleh manajemen untuk menjamin setiap orang melakukannya dengan baik sehingga dapat meminimalisir resiko yang dihadapi. Menurut Fred Luthans: "*job design may be defined as the methods that management uses to develop the content of a job, including all relevant tasks, as well as the processes by which jobs are constructed and revised*".

Dari kutipan di atas jelas desain kerja dapat didefinisikan sebagai bermacam

metode yang digunakan oleh manajemen untuk membangun isi dari suatu pekerjaan, termasuk semua tugas yang berhubungan, sehingga memudahkan semua proses kerja untuk menyusun dan merevisinya. Jelaslah bahwa desain kerja harus dirancang secara komprehensif dan dievaluasi secara kontinu sehingga dapat dikembangkan kearah yang lebih baik atau direvisi bila dianggap kurang kapabilitas. Hal ini dapat dilakukan oleh manajemen yang benar-benar memahami tugas pokok profesi bawahannya dan mampu melaksanakan tugas supervisi dan pengawasan yang mumpuni dalam menginventarisir permasalahan pekerjaan sehingga dapat membangun sistem kerja yang baik.

Kepribadian

Menurut Debra L. Nelson & James Campbell (2010:83) kepribadian disebut sebagai satu set yang relatif stabil yang mempengaruhi karakteristik perilaku individu seperti berikut: *Personality is defined as a relatively stable set of characteristics that influence an individual's behavior. Although there is debate about the determinants of personality, we conclude that there are several origins. One determinant is heredity, and some interesting studies have supported this position. Identical twins who are separated at birth and raised apart in very different situations have been found to share personality traits and job preferences.*

Dari kutipan di atas jelas definisi kepribadian sebagai satu set yang relatif stabil mempengaruhi perilaku individu. Meskipun perdebatan tentang faktor faktor yang mempengaruhi kepribadian, ditemukan beberapa faktor utama. Satu diantaranya adalah faktor keturunan dan beberapa studi penting telah mendukung pendapat ini. Anak kembar yang identik dipisahkan sejak kecil (lahir) dan dibesarkan terpisah dalam situasi yang sangat berbeda, telah dibuktikan untuk berbagi sikap dan pilihan pekerjaan artinya faktor keturunan membentuk karakter mereka untuk saling mengerti

dan memahami perilaku satu dengan lainnya.

Menurut Robert Kreitner dan Kinicki Angelo (2010:133) dalam bukunya perilaku organisasi disebutkan pengertian kepribadian adalah kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang stabil yang merupakan identitas seseorang. Karakteristik atau sifat ini meliputi penglihatan, pikiran, tindakan, dan perasaan sebagai hasil interaksi dari faktor keturunan dan pengaruh lingkungan. Sebagaimana kutipan berikut: *Personality is defined as the combination of stable physical and mental characteristics that give the individual his or her identity. These characteristics or traits including how one looks, thinks, acts, and feels are the product of interacting genetic and environmental influences.*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik kausal. Penelitian dengan metode survey dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Variabel yang dikaji terdiri dari dua macam, yakni variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah keadilan kerja guru. Sedangkan variabel eksogen meliputi: desain kerja dan kepribadian. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 10.081 (sepuluh ribu delapan puluh satu) orang guru. Dengan jumlah responden 200 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh desain kerja terhadap keadilan kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung Desain Kerja terhadap

Keadilan Kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,479 dan nilai koefisien thitung sebesar 7,84. Nilai koefisien ttabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai koefisien thitung lebih besar dari pada nilai ttabel maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa Desain Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Keadilan Kerja dapat diterima.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jerald Greenberg bahwa secara tradisional para ilmuan menemukan pengaruh desain kerja langsung mempengaruhi keadilan kerja melalui model pengambilan keputusan (*decision making*) yaitu pemahaman sifat kompleks dari serangkaian langkah yang diambil secara individu maupun kelompok dalam memecahkan masalah yang menyoroti dua aspek penting dari proses pembuatan keputusan itu sendiri, yaitu: formulasi, proses untuk memahami masalah dan membuat keputusannya dan implementasi, proses melaksanakan keputusan yang dibuat. Sebagaimana terdapat dalam kutipan Jerald Greenberg (2010: 282) berikut: *Traditionally, scientist have found it useful to conceptualize the process of decision making as a series of steps that groups or individuals take to solve problems. A general model of the decision making process can help us understand the complex nature of organizational decision making. This model highlights two important aspects of the decision making process; formulation, the process of understanding a problem and making a decision about it, and implementation, the process of carrying out the decision made.*

Konsep lain pengaruh desain kerja terhadap keadilan kerja adalah pembentukan pusat penilaian kinerja yang baik (*assessment centre*) untuk menggunakan beberapa metode seleksi penerimaan dan penempatan sesuai kompetensi berdasarkan tes kemampuan umum dan kepribadian. Menggabungkan beberapa metode penilaian meningkatkan validitas pendekatan ini. Penilaian kinerja

ini memberi kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kompetensi mereka untuk merasakan bahwa evaluasi itu adil. Sebagaimana kutipan berikut : *An assessment centre a wide variety of specific selection programs that use multiple selection methods to rate applicants or job incumbents on their management potential. An assessment centre typically includes in baskets test, tests of more general abilities, and personality tests. Combining several assessment methods increases the validity of this approach. Job performance tests have the advantage of giving applicants a chance to show what they can do, which leads them to feel that the evaluation was fair* (Raymond A. Noe, 2014:180).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keadilan kerja, termasuk misalnya: budaya organisasi, sistem kepegawaian dalam jabatan, kompetensi yang akuntabel, seleksi terbuka dalam promosi, penetapan daftar gaji, kepemimpinan atau *leadership*, kepribadian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka jelas desain kerja sangat berpengaruh terhadap keadilan kerja.

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa desain kerja sangat berpengaruh terhadap keadilan kerja.

Pengaruh kepribadian terhadap keadilan kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung Kepribadian terhadap Keadilan Kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,337 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 5,51. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian Kepribadian berpengaruh secara langsung terhadap Keadilan Kerja dapat diterima.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori keadilan (*equity theory*) seperti dalam buku Jason A. Colquitt (2011:194), dkk bahwa teori keadilan membandingkan rasio antara hasil yang diterima dengan masukan yang diberikan

baik (modal maupun kinerja) sebagai acuan dalam intuisi menilai keadilan itu sendiri. Secara umum ada tiga kemungkinan yang dapat dihasilkan dari kalkulus kognitif ini. Kemungkinan pertama adalah rasio seimbang antara anda dengan orang lain memiliki perasaan setara dan mempertahankan intensitas dan ketekunan kerja. Situasi ini terjadi jika karyawan ditawarkan aturan main yang sama dalam kolega kerja. Seperti dalam kutipan berikut: *Equity theory argues that you compare your ratio of outcomes and inputs to the ratio of some comparison other- some person who seems to provide an intuitive frame of reference for judging equity. There are three general possibilities that can result from this cognitive calculus. The first possibility is that the ratio of outcomes to inputs is balanced between you and your comparison other. In case, you feel a sense of equity and you're likely to maintain the intensity and persistence of your effort. This situation would have occurred if you had been offered payoff tickets, just like your colleague.*

Dalam konsep lain disebutkan bahwa ada kepentingan yang saling menguntungkan secara efektif dalam kebersamaan menghasilkan produksi dan layanan organisasi. Manajemen menstimulasi rasa kepemilikan dari karyawan untuk memajukan organisasi dalam jangka panjang dan mengidentifikasi kepentingan pribadi mereka sendiri dengan hasil organisasi sehingga memahami kebersamaan dan mempertahankan pekerjaan dan hubungan kerja mereka, artinya kepribadian karyawan yang baik mempengaruhi keadilan kerja dalam hubungan manajemen untuk membangun organisasinya.

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa kepribadian sangat berpengaruh terhadap keadilan kerja.

Pengaruh desain kerja terhadap kepribadian

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung desain kerja terhadap

Kepribadian, nilai koefisien jalur sebesar 0,613 dan nilai koefisien thitung sebesar 10,90. Nilai koefisien tabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai koefisien thitung lebih besar dari pada nilai tabel maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa desain kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepribadian dapat diterima.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2011:51) yang disebut teori kategori masyarakat (*Social Categorization Theory*) menyatakan bahwa persamaan dan perbedaan orang dalam kelompok digunakan sebagai dasar untuk mengkategorikan diri, sekaligus membedakan kelompoknya dengan kelompok orang lain. Orang-orang cenderung menyukai dan mempercayai kelompoknya lebih dari yang lain secara positif jika anggota kelompok serupa daripada berbeda dari diri sendiri. Tentunya pengelompokan unit kerja dalam organisasi ditentukan oleh manajemen desain kerja, sebagaimana kutipan berikut: *The social categorization perspective holds that similarities and differences are used as a basis for categorizing self and others in to groups, with ensuing categorizations distinguishing between one's own in group and one or more out groups. People tend to like and trust in group members more than out group members and thus generally tend to favor in groups over out groups. Work group members are more positively inclined toward their group and the people within it if fellow group members are similar rather than dissimilar to the self.*

Konsep lain desain kerja berpengaruh langsung terhadap kepribadian karyawan adalah pemberdayaan karyawan yaitu memberikan tanggung jawab dan wewenang untuk membuat keputusan mengenai pengembangan tugas dan layanan, sebagai imbalannya mereka berbagi kerugian dan keuntungan dan dapat diperluas sampai inovasi. Karyawan di semua tingkatan

didorong untuk berbagi ide mereka untuk kepuasan pelanggan dengan lebih baik dan bekerja lebih efisien dan aman. Sebagai tim kerja selanjutnya semua pemangku kepentingan harus berperan saling mendengarkan ide, mengimplementasikan yang berharga dan menghargai inovasi karyawan sebagaimana kutipan berikut: *Employee empowerment means giving employees responsibility and authority to make decisions regarding all aspects of product development or customer services. In return, they share the resulting losses and rewards. Employee empowerment can also extend to innovation. Employees at all levels are encouraged to share their ideas for satisfying customers better and operating more efficiently and safety. This is empowering if management actually listens to ideas, implements valuable ones, and rewards employees for their innovations*(Raymond A. Noe, 2014:37-38).

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa desain kerja sangat berpengaruh terhadap kepribadian

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat disampaikan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap keadilan kerja. Artinya desain kerja yang baik akan meningkatkan keadilan kerja guru.
2. Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap keadilan kerja. Artinya kepribadian yang baik akan meningkatkan keadilan kerja guru
3. Terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap kepribadian. Artinya desain kerja yang baik akan meningkatkan kepribadian guru.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variasi dalam desain kerja dan kepribadian mempengaruhi variasi keadilan kerja guru di SMP Negeri Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Christopher F, and Lussier, Robert N, *Effective Leadership*. Canada: South Western, Cengage Learning, 2010.
- Colquitt, Jason, Pine, Jeff Le, Wesson, Michael. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill, 2011.
- Ridwan, dan Kuncoro, Engkos Ahmad, *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Dyck Bruno and Neubert, Mitchell J. *Principles of Management*. China South Western: Cengage Learning, 2009.
- Greenberg, Jerald. *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Pearson Education, Inc, 2010.
- Kerlinger, Fred N. *Foundations of Behavioral Research (Asas-asas Penelitian Behavioral)*. Terjemahan Landung Simatupang . Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990.
- Kreitner, Robert and Kinicki Angelo. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, 2010.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior Seventh Edition*. Edinburgh England: Prentice Hall, 2005.
- McShane. *Organizational Behavior*. Singapore: Mc-Graw Hill Education, 2013.
- Nelson, Debra, L and Quick, James Campbell. *Organizational Behavior*. South Western, USA: Thomson, 2006.
- Noe, Raymond A, et al. *Human Resources Management Gaining A Competitive Advantage*. New York: Mc. Graw Hill, 2008. .
- Pinder, Craig C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. New York: Psychology Press, 2008.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc, 2011.

- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition, 2007.
- Surat Kepala Pusdatikomdik Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta No. 288/0851. 91 tanggal 20 Maret 2018.
- Schermerhorn, John R. JR. *Introduction to Management Tenth Edition*. Asia: John Wiley & Sons, Inc 2010.
- Shani AB, (Rami) et al. *Behavior In Organization*. New York: Mc Graw Hill, 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 30 Tahun 2011 Tentang PemenuhanBeban KerjaGuru dan Pengawas Satuan Pendidikan
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen