

Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Guru

¹**Dede Imam Fatmasari** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: dedehimamfatmasari@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

Kata Kunci: lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi, semangat.

Keywords: work environment, leadership, and motivation, enthusiasm.

Received : 30 Maret 2021

Revised : 16 Mei 2021

Accepted: 29 Mei 2021

©2021 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Semangat Kerja Guru. Setelah dilakukan pengujian, disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan secara bersama – sama terhadap semangat kerja guru. Berdasarkan uji statistik di dapatkan adjusted R square (R²) sebesar 0,660 atau 66,0% yang menunjukkan bahwa 66,0% perubahan variabel semangat kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil 0,660 menunjukkan hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel semangat kerja guru memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sementara pada masing-masing variabel bebas mempengaruhi semangat kerja guru adalah: $Y = 0.776 + 0.611 X_2 + 0.125 X_3 + 0.461 X_4$ maksudnya konstanta. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa untuk variabel kompetensi dan semangat dan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru, dan variabel lainnya berpengaruh. Untuk Uji F diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK RADEN PATAH Mojosari

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, leadership, motivation on teacher morale. After testing, it is concluded that work environment, leadership, motivation, have a significant effect on teacher morale. Simultaneously it is known that there is a significant influence between work environment, leadership, motivation and collectively towards the morale of the teacher. Based on the statistical test, an adjusted R square (R²) of 0.660 or 66.0% was obtained, which indicates that 66.0% of changes in teacher morale variables can be explained by variables of work environment, leadership, motivation, while the remaining 31.2% is explained by other variables outside the model. The result of 0.660 shows that the relationship between these independent variables

together on the teacher work spirit variable has a strong and unidirectional relationship. Meanwhile, each of the independent variables affecting teacher morale are: $Y = 0.776 + 0.611 X_2 + 0.125 X_3 + 0.461 X_4$ means a constant. Based on the t test, it was found that the variables of competence and enthusiasm had no effect on teacher morale, and other variables had an effect. For the F test, the results show that together the independent variables have an effect on the morale of teachers in SMK RADEN PATAH Mojosari.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. 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 bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Hal ini dapat dipahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan erat dengan kualitas guru. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang

memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, sangatlah wajar bila akhir-akhir ini pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru semakin meningkat, yang diawali dengan dilahirkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, yang segera diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait yang sangat dinamis yang terjadi di tengah-tengah masyarakat dewasa ini.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat (Djamarah, 2000).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (1996) mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hal - hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam hal ini guru adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2006 : 183).

Sedangkan Buchairi Zainun mengatakan bahwa komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi.

Namun berdasarkan pengamatan penulis, guru di Sekolah Menengah Kejuruan Raden Patah Mojosari mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan semangat kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti ingin meneliti apakah kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan guru dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Raden Patah Mojosari

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3), motivasi (X4),. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah semangat kerja guru (Y).

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Raden Patah Mojosari. Jenis penelitian yakni penelitian Eksplanatif, untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai.

Pengumpulan data ini menggunakan metode angket berupa kuesioner, kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 1998:139). Metode ini digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh pelaksanaan kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Raden Patah Mojosari. Berikutnya menggunakan metode dokumentasi, dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada benda-benda tertulis (Arikunto: 1998:149). Metode dokumentasi dilakukan dengan jalan melihat, membaca dan mempelajari kemudian mencatat data tertulis yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Data ini diperoleh dari dokumen atau catatan administrasi kantor.

Teknik analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Linier Berganda karena mempunyai lebih dari satu variabel yang digunakan. Model analisis dalam penelitian ini dapat menggunakan model Analisis Regresi Linier Berganda yang di formulasikan

sebagai berikut $\hat{Y} = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + e$

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam uji linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2). Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial dengan menggunakan uji t. Pengambilan keputusan dilaksanakan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Selain uji t, juga digunakan uji r^2 untuk mengetahui sumbangan parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji parsial yang dilakukan adalah dengan analisis regresi untuk mengetahui nilai koefisien regresi, r^2 dan dari analisis regresi yang dilakukan tersebut dapat diketahui pula nilai t_{hitung}

Paparan dan Analisis Data

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan, melalui pengumpulan data yang dijawab oleh responden, gambaran mengenai karakteristik Biografis responden guru meliputi sebagaimana berikut.

Tabel 1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	30	60
Perempuan	20	40
Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data dalam Tabel 1 diatas tampak bahwa sebagian besar responden penelitian (60%) adalah laki-laki sedangkan sisanya (40%) responden adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena bidang pekerjaan yang dilakukan di tempat penelitian lebih banyak dilakukan di luar kantor selain itu laki-laki lebih agresif dalam bekerja dan memiliki harapan dan keberhasilan.

Tabel 2 Responden Menurut Usia

Usia Responden	Frekuensi	Prosentase
20-29	17	34
30-39	20	40
40-49	11	22
50-60	2	4
Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki usia 30 – 39 tahun memiliki persentase terbesar, yaitu 40%. Menurut Robbins (2006), umur menunjukkan sejumlah kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan, yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu, dan tingkat pengunduran diri yang rendah.

Tabel 3
Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Responden	Frekuensi	Prosentase
S1	40	80
S2	10	20
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (80%) berpendidikan Sarjana (S1). Informasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Menengah Kejuruan Raden Fatah Mojosari memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan melalui tingkat pendidikan formal.

Tabel 4
Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Frekuensi	Prosentase
1 - 5	13	26
6 - 10	10	20
11 - 15	11	22
> 15	16	32
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden guru telah memiliki masa kerja diatas 15 tahun (32%). Menurut Robbins (2006) masa kerja seseorang menunjukkan tingkat senioritas. Dimana tingkat senioritas tersebut merupakan ekspresi terhadap pengalaman kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden berpengalaman dalam bekerja.

Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Semangat Kerja Guru digunakan Analisis regresi linier berganda, dimana hasil output dengan alat bantu statistik SPSS di peroleh hasil analisisnya disajikan pada tabel berikut 5 berikut ini:

Tabel 5
Nilai Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	0.611	0.620	6.517	

Kepemimpinan	0.125	0.151	1.764	
Motivasi	0.461	0.393	4.704	
Konstanta	-0.776		F hitung	24.757
R	0.829		Signifikan	0.0000
R square	0.688			

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang disajikan pada tabel diatas, maka model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.776 + 0.611 X_2 + 0.125 X_3 + 0.461 X_4$$

Dari model regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta -0.776 yang berarti tanpa adanya variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X₂), kepemimpinan (X₃) dan Motivasi (X₄), nilai variabel terikat yaitu semangat kerja guru (Y) SMK Raden Patah Mojosari adalah sebesar -0.776.
2. Nilai koefisien regresi dan variabel lingkungan kerja (X₂) adalah 0.611. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₂) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu semangat kerja guru (Y) SMK Raden Patah Mojosari sebesar 0.611 satuan, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dan variabel kepemimpinan (X₃) adalah 0.125. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel kepemimpinan (X₃) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu semangat kerja guru (Y) SMK Raden Fatah Mojosari sebesar 0.125 satuan %, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dan variabel motivasi (X₄) adalah 0.461. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel motivasi (X₄) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu semangat kerja guru (Y) SMK Raden Fatah Mojosari sebesar 0.461 satuan, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0.688 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68.8% semangat kerja guru SMK Raden Patah Mojosari dipengaruhi oleh variasi keempat variabel dependent yang digunakan, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi sedangkan sisanya yaitu sebesar 31.2% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan keempat variabel bisa dikatakan berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMK Raden Fatah Mojosari karena nilai R bernilai lebih setengah dari faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru SMK Raden Patah Mojosari.

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig.) masing-masing variabel dengan signifikan (Sig.< 0,000) yaitu dikatakan Signifikan,jika signifikansi variabel penelitian lebih kecil dari 0,000 (Sig.< 0,000) Tabel 5.di atas menunjukkan sebagai berikut.Pertama,hipotesis secara parsial (Uji T). Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja ,kepemimpinan ,motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Guru,maka alat uji yang digunakan adalah uji t.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai-nilai thitung dari semua variabel bebas. hasil perhitungan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk variabel lingkungan kerja (X2), nilai probability thitung dari variabel bebas lingkungan kerja (X2) sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja guru (Y) SMK Raden Fatah Mojosari.
2. Untuk variabel kepemimpinan (X3), nilai probability thitung dari variabel bebas kepemimpinan (X3) sebesar $0,084 \geq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel semangat kerja guru (Y) SMK Raden Fatah Mojosari.
3. Untuk variabel motivasi (X4), nilai probability thitung dari variabel bebas motivasi (X4) sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja guru (Y) SMK Raden Fatah Mojosari.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 16.00 semua variabel bebas memiliki nilai korelasi positif yaitu variabel lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3) dan motivasi (X4). Dari keempat variabel bebas memiliki nilai korelasi positif diatas, diperoleh nilai korelasi tertinggi yaitu variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.697 dibanding dengan variabel lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) yang memberikan kontribusi dominan atau yang paling berpengaruh dalam peningkatan variabel terikat yaitu semangat kerja guru (Y) SMK Raden Patah Mojosari.

Untuk nilai fhitung sebesar 24.757, sedangkan nilai ftabel dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3) dan motivasi (X4) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu semangat kerja guru (Y) SMK Raden Fatah Mojosari

III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi menunjukkan bahwa semuanya telah mencapai kategori baik dan cukup baik.

2. Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 24.757 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap semangat kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Raden Fatah Mojosari.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier ganda, diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,688 atau 68.8%, artinya kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja sebesar 68.8% dan sisanya sebesar 31.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian.

Secara parsial, Lingkungan Kerja memberikan sumbangan terhadap semangat kerja guru paling besar dibandingkan dengan motivasi, dan kepemimpinan. Secara parsial sumbangan dari motivasi 57.4%, kepemimpinan 25.4% dan 69.7% dari lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Alma, Buchari. 2010. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Gaol, Jumny L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Melinda, Tina. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Surabaya: STIE Mahardhika.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalai Indonesia. Bogor.
- Mulyasa, 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review V*. Volume 2, No. 2, Juli 2012, Hal. 215-228.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.9 No.18 Desember 2011.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.