

TEACHER PERFORMANCE ASSESSED FROM WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND COMPENSATION IN SMP BATIK SURAKARTA

Galuh Pertiwi Rahmawati, Bambang Mursito, Istiatin

¹Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta

Email : galuhpertiwi@gmail.com

Abstract

Researchers conducted observations at SMP Batik Surakarta with the object of teacher research as a sample in order to determine the relationship between work motivation, job satisfaction and compensation with teacher performance. The research method is in the form of survey research using quantitative research with a sample size of about 48 teachers. The data collection method used a questionnaire with a saturated sampling technique. Processing of data using the SPSS program using multiple regression equation analysis tools. The results of the analysis can be obtained that the variables of motivation, job satisfaction and compensation have a simultaneous effect on the performance of teachers of SMP Batik Surakarta. Motivation has a significant effect on the performance of teachers in SMP Batik Surakarta. Job Satisfaction has a significant effect on the teacher performance of SMP Batik Surakarta. Compensation has a significant effect on the performance of teachers at SMP Batik Surakarta. The results of the observation show that simultaneously the independent variables which include work motivation, job satisfaction and compensation have a relationship with teacher performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Compensation with Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Suatu bangsa dapat dilihat kemampuan sumber daya manusia apabila dilihat dari segi pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang penting untuk menjadikan suatu negara menjadi maju. Negara Indonesia maju harus memiliki sumber daya manusia berkualitas dan mampu bersaing didunia luar. Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Berdasarkan undang-undang No. 20 tahun 2013 pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penerapan pendidikan di sekolah yang formal mempunyai struktur kepemimpinan masing-masing. Sekolah disini dapat diartikan sebagai sekolah yang komplek dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Pendidikan merupakan salah satu paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan.

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru salah satu faktor unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan sekolah. Faktor penting dalam organisasi sekolah adalah kinerja guru. Setiap sekolah akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja gurunya demi tercapainya tujuan pelaksanaan belajar mengajar (Tapala, 2019).

Peranan guru dalam suatu sekolah, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya (Ardiana, 2017). Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.

Tujuan peningkatan peranan guru dalam proses belajar mengajar berjalan baik dengan memperhatikan motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Motivasi bisa mendorong seorang guru bekerja dengan profesional, tekun dan penuh dengan kedisiplinan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai, yaitu menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi (Alwi, 2018). Tidak setiap guru bersedia mengekspresikan kemampuannya secara penuh. Karenanya, masih diperlukan dorongan-dorongan dari pihak luar. Guna membangun atau menciptakan motivasi bekerja dalam sebuah organisasi, maka diperlukan komunikasi atau interaksi secara intensif antara guru dengan pimpinan maupun antarsesama guru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ardiana (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.

Peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi faktor lain salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru akan puas jika harapan yang diinginkannya terpenuhi atau sesuai dengan harapan. Sebaliknya jika harapannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerja akan turun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Al Afghoni (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kampus Kuripan Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Wahyudi (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Wahyudi, 2011). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi yang diberikan suatu instansi kepada karyawan selain terdiri dari kompensasi dan kompensasi dapat pula berbentuk tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya dapat dinilai dengan uang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dwianto (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan Desmawaty (2019) bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap pencapaian kerja guru sudah sering dan banyak dilaksanakan. Studi yang dilaksanakan oleh Tapala (2019), menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Agung Prihantoro (2012), peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer.

Penelitian ini dilakukan di SMP Batik Surakarta, berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah ini masih rendah, hal ini terbukti dari minimnya prestasi yang dicapai oleh sekolah, guru atau murid di sekolah ini. Di SMP Batik Surakarta banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru rendah, salah satunya adalah fasilitas yang kurang mendukung, perhatian dari yayasan yang kurang dan kesejahteraan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan sehingga hal ini menyebabkan kinerja guru kurang optimal. Penyebab rendahnya kinerja guru salah satunya disebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Kompensasi yang diberikan oleh sekolah ini sangat tergantung kepada kemampuan yayasan yang menaunginya, jika kemampuan yayasan baik akan semakin meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada guru sebaliknya jika kemampuan yayasan kurang baik kesejahteraan guru juga akan terpengaruhi. Saat ini kompensasi yang diberikan yayasan masih jauh dari gaji yang diterima guru dari sekolah negeri (pemerintah) sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kinerja guru

Menurut Hasibuan (2012:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau kecakapan-kecakapan, usaha dan kecakapan. Kinerja berkaitan langsung dengan faktor produksi dalam suatu instansi. Menurut Mathis dan Jackson (Rofi, 2013) kinerja guru adalah seberapa banyak guru member kontribusi kepada instansi meliputi kuantitas

output, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sifat kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2013: 71) bahwa untuk mencapai agar organisasi berjalan secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja guru yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam rangka mencapai tujuan instansi.

b. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuai yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dorongan merupakan desakan yang dialami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Motivasi atau “*motivation*” berarti motif, penimbul motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut (Handoko, 2013: 251), motivasi adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi merupakan masalah kelompok dalam organisasi. Manager organisasi dinas dalam mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013: 267) menyatakan bahwa motivasi adalah “sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.”

Cahyono, (2013; 82) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar melakukan sesuai seperti yang kita inginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam .”

Buhler, (2013: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.” Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat

menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam organisasi.”

Berdasarkan pengertian dari pendapat dari ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri maupun luar yang bertujuan untuk untuk melaksanakan pekerjaan.

c. Kepuasan Kerja

Brahmasari dan Suprayitno (2008) mengemukakan kutipan mengenai definisi kepuasan kerja Menurut Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004) bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Sylvana (2012) kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluahan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins (2013: 65) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah nsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

d. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012: 75).

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa tas suatu kerja karyawan. Kompensasi merupakan hasil dari seorang pekerja yang sangat diharapkan, kompensasi juga berfungsi untuk menambah prestasi karyawan dengan memberikan harapan yang sesuai keinginan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan penelitian survey. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) menyatakan metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme, digunakan meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistika bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2010: 59). Populasi penelitian ini adalah Guru SMP Batik Surakarta yang berjumlah 48 guru. Sugiyono (2010: 62) menyatakan bahwa apabila keseluruhan populasi digunakan sebagai sampal maka disebut dengan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan alat analisis data persamaan regresi berganda.

4. Pembahasan

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang Pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019) bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Batik Surakarta. Nilai positif pada koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan bahwa semakin motivasi semakin yang dimiliki guru sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Batik Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi semakin signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak sekolah Batik Surakarta untuk ditingkatkan lebih lanjut.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, artinya semakin kepuasan kerja semakin meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten / kesamaan yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan. menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Batik Surakarta. Nilai positif pada koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin kepuasan kerja meningkat yang dimiliki guru sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Batik Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja semakin signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak sekolah Batik Surakarta untuk ditingkatkan lebih lanjut.

3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang Desmawaty Hasibuan, 2019, membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan Kompensasi yang tepat maka guru akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga semangat kerja dan tujuan sekolah dapat tercapai.

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Batik Surakarta. Nilai positif pada koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan bahwa semakin kompensasi yang dimiliki guru meningkat sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Batik Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi semakin

signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak sekolah Batik Surakarta untuk ditingkatkan lebih lanjut.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Batik Surakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Batik Surakarta. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Batik Surakarta. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Batik Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari Ida ayu & Suprayitno Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Jurnal manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2. September 2008
- Eros Endy. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*
- Fretilino Rufino DE. A.P, 2012, *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Manhattan Club*.
- Fuad, Mas'ud. 2013. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- GarjitoAldo herlambang, Al Musadieg Moch & Gunawan, Nuetjahjono Eko.2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. *Analisis Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja organisasi pada PT Sinar Galesang Pratama Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hamalik.Oemar.2003. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Harjanto Eko.2015. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi pedagogic terhadap Kinerja Mengajar Guru*.jurnal Manajemen Pendidikan Vol 24, No 5, Maret 2015: 456-466 Jakarta. Edisi revisi VI: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Krivosos, Paul D. 2006. *The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation* McKenna, Eugene, Nic Beech. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan) Oleh: Totok Budi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: Rosda.
- Noor Ubaidillah dan Agus Prayitno. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Utama Karya” Cabang Semarang).
- Regina, Aditya Reza. 2010. Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja organisasi. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Retnaningtyas, Dwi. 2016. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktifitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT Gentong Gatri Semarang*. Jurnal Manajemen.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Timoty A. Judge. 2008. *Organizational Behavior, Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice-Hal Inc.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagan, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sindy larasati. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*
- Soewondo, Soesmalijah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sylvana, Andi. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan TM, Fraser*. 1983. *Stres & kepuasan kerja*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005
- Yunus Eddy. 2012. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PegawaiI KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan-Volume 16, Nomor 3. September 2012: 368