

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan**

Oleh:

**TAUFIQURRAHMAN
Dr. Sri Indarti, SE., M. Si
Taufiqurrahman, SE., M.Sc., M.Phil**

Fakultas Ekonomi dan Jurusan Manajemen
Universitas Riau Pekanbaru
e-mail: taufiqurrahmanismail@yahoo.co.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi (Umar, 2003 : 138). Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan sensus terhadap seluruh jumlah guru sebanyak 63 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, disamping itu juga menggunakan analisis kuantitatif yaitu menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 18.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi simultan (uji-F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil Uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence Of Motivation And Work Place To Teachers' Performance In MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

**By:
Taufiqurrahman**

The purpose of this research is to find out the influence of work motivation variable and work place variable into teachers performance in MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan simultaneously and partially.

Sample is the smallest part of the population (Umar, 2003:138). To decide the sample, writer conduct a census to 63 teachers. data is analyzed descriptively, and quantitatively, using multiple linear regression. writer used SPSS for help.

From simultant regression test (F-test), we can see that work motivation and work place have significant impact to teachers performance. Partial test (t test) shows that work motivation has significant impact partially to teachers performance. while work place partially influence teachers performance.

Key word: work motivation, work place and teachers performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salahsatu aspek yang sangat penting untuk membentuk generasi yang siap mengganti generasi sebelumnya dalam rangka membangun masa depan. karena itu pendidikan berperan mensosialisasikan kemampuan baru kepada mereka agar mampu mengantisipasi tuntutan masyarakat yang dinamik.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif bila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan,pengorganisasian,motivasi,kompetensi,dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.salahsatu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia ini mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi yaitu tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Menurut Malthis dan Jackson (2006:114),Salahsatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai adalah motivasi yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tepat,para karyawan akan

terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi.dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja,dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

Setelah peneliti melakukan peninjauan dilokasi dan sempat melakukan wawancara terhadap beberapa guru yang termasuk kepala sekolah,maka didapat informasi bahwa masalah motivasi kerja guru MTS Pangkalan Kerinci adalah:

- Kurangnya kematangan emosional,kemandirian berfikir,dan keteguhan sikap para guru,sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagaipendidik.keanyakan guru dalam hubungan dengan murid hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik.
- Kurangnya kemampuan guru untuk beradaptasi dalam arti mengantisipasi tuntutan zaman saat ini yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat yang ditandai dengan banyaknya guru yang tidak tau komputer.
- Hubungan yang kurang harmonis dengan sesama guru dan kepala sekolah.

- Kondisi pekerjaan seperti perubahan kurikulum yang terlalu sering juga menjadi sumber stres bagi para guru.

Selain motivasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut **Newstrom dan Davis(2002:219)** lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai ataupun karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan organisasi dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MTS Pangkalan Kerinci?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru MTS Pangkalan Kerinci?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru MTS Pangkalan Kerinci.

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTS Pangkalan Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MTS Pangkalan Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTS Pangkalan Kerinci.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam mengembangkan sekolah lebih lanjut khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
3. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis di bidang manajemen SDM, khususnya tentang pentingnya motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM. Selain itu, mengaplikasikan ilmu yang diterima dibangku perkuliahan.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi

Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari – hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Malthis dan Jackson (2009:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak yang juga didorong oleh rasa ingin mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan

kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan berorientasi pada tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, Dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*).
2. Supervisi
3. Kebijakan dan Administrasi.
4. Hubungan Kerja.
5. Kondisi Kerja.
6. Pekerjaan itu sendiri.
7. Peluang untuk maju
8. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)
9. Keberhasilan (*achievement*).
10. Tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Forehand dan Gilmer (dalam Agustini, 2006:8) “ lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut”. Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi”.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

Kinerja

Pengertian Kinerja

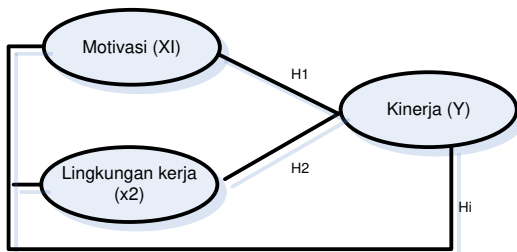
Menurut Amstrong dan Baron(2007:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Soedarmayanti (2008:58) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang

berlaku dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi, artinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesetiaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kerangka Penelitian



Sumber :Malthis dan Jackson (2006:114): motivasi terhadap kinerja. Newstrom dan Davis (2002:219): lingkungan terhadap kinerja

Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3 definisi Operasional Variabel penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak yang juga di dorong oleh rasa ingin mencapai suatu tujuan tertentu. (Malthis dan Jackson 2009:114)	1. dorongan dari pemimpin 2. perhatian dari pemimpin 3. hubungan dengan pemimpin 4. hubungan dengan rekan kerja 5. pengakuan dari kepala sekolah 6. kondisi tempat kerja (Amirullah dan Budiyo 2004:298)	Ordinal

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi di mana karyawan/pegawai bekerja. (Kartono, 2006:21)	1. perlengkapan kerja 2. lingkungan fisik 3. kondisi tempat kerja 4. hubungan antar personal 5. keamanan kerja (Kartono, 2006:21)	Ordinal
Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada guru sesuai dengan job deskripsinya	1. kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar 2. menguasai materi pelajaran 3. menguasai metode dan strategi ajar 4. mampu memberikan tugas-tugas 5. tugas 6. kemampuan mengelola tugas 7. mampu melakukan evaluasi (Danim, 2007:29)	Ordinal

Hipotesis

Berdasarkan pendapat Malthis dan Jackson (2006:114) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Serta Newstrom dan Davis (2002:219) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Maka penulis menduga :

1. motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTS negeri kecamatan pangkalan kerinci.
2. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTS negeri kecamatan pangkalan kerinci.
3. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTS negeri kecamatan pangkalan kerinci.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTS) Pangkalan Kerinci.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua guru di MTS Pangkalan Kerinci. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel yang digunakan rumus Slovin dalam. (Husein Umar, 2003:136)

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi (Umar, 2003 : 138). Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan sensus terhadap seluruh jumlah guru sebanyak 63 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer
Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.
2. Data skunder
Yaitu data yang dimiliki oleh kedua perusahaan meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, jumlah kecelakaan, data produksi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Interview (Wawancara). Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada kepala

sekolah dan guru disekolah Madrasah Tsanawiyah (MTS) Pangkalan Kerinci.

2. Questioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari berbagai perbedaan karakteristik. Karakteristik responden yang dibahas oleh penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Masa Kerja.

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	Laki-laki	23	37
2.	Perempuan	40	63
Jumlah		63	100

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Umur

Klasifikasi tingkat umur responden pada guru

No.	Usia Responden (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	20 - 30 Tahun	12	19
2.	31 - 40 Tahun	20	32
3.	41 - 50 Tahun	18	28
4.	Diatas 50 Tahun	13	21
Jumlah		63	100

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya meningkatkan

kemampuan seorang guru serta menunjukkan bagaimana tingkat intelektualitas guru pada MTS pangkalan kerinci . klasifikasi pendidikan responden dapat di lihat pada tabel berikut :

No.	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	Diploma 2 (D2)	5	8
2.	Diploma 3 (D3)	8	13
3.	Strata 1 (S1)	50	79
Jumlah		63	100

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.976 ^a	.953	.952	.13049	,000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah MTS Pangkalan Kerinci.
2. Variabel motivasi kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru pada sekolah MTS Pangkalan Kerinci.

3. Variabel Lingkungan Kerjaterbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah MTS Pangkalan Kerinci.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat di berikan saran sebagai berikut :

1. Sekolah harus memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi kerja agar kinerja guru dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat guru lebih nyaman dalam mengajar para siswa disekolah.
2. Sekolah harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekolah agar kinerjaguru dapat lebih ditingkatkan lagi. Lingkungan kerja dalam hal ini adalah seperti lokal, kantor, halaman, dan termasuk lingkungan kerja non fisiknya seperti kerhamonisan hubungan antara sesama guru.
3. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja guru, agar menggunakan varibel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada varibel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2008. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto , Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bangun, Wilson, Prof. Dr. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.

- Barrie, Donald S, Dkk. 1995. *Manajemen Konstruksi*, Profesional Edisi Kedua, Jakarta.
- Fathoni, abdurrahmat H.2009.*Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Fillip, edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia*, terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, SP Malayu. *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Asih.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, BPFE : Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.
- Heidjracman dan Husnan, Suad, 1990.*Manajemen dengan Statistik*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Nuansa Aulia, Bandung, 2008.
- Isyandi. B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Global*, UNRI PRESS, Pekanbaru.
- Johar Arifin, 2005, *Aplikasi Exel Dalam Statistik dan Riset Terapan*, Cet Pertama, PT. Alex Media Koputindo.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Marnis.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S, 2000. *Manajemen Personalialia*. Penerbit ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai,Veithzal.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit :Salemba empat, Jakarta.
- Suma'mur. 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono , 2002. *Metode Penelitian Administrasi* ,cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung.

- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alvabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT Suka buku.
- Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin dan Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta: rajawali.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bangun, Wilson. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.