
**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SD DAN SMP SWASTA BUDI MURNI 3 MEDAN**

Sofia Sebayang dan Tiur Rajagukguk
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Akan tetapi berdasarkan fakta di lapangan, kinerja guru masih belum optimal. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini merupakan penelitian dengan populasi berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan tingkat pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Kemudian analisis koefisien determinasi variabel tingkat pendidikan (X_1) pelatihan (X_2) dan motivasi (X_3) memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap variabel kinerja guru (Y), sedangkan 46,6% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Keywords: Pendidikan; Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Kerja Guru

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Begitu juga Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting dan utama. Berbagai kajian dan hasil penelitian menggambarkan tentang peran strategis yang menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas-tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur

pendidikan formal. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Kemampuan pendidik haruslah sesuai kompetensi dasar yang dimiliki sebelumnya. Apabila tidak sesuai maka akan sangat berpengaruh kepada kualitas pendidik yang diajarkan kepada siswa. Akibatnya akan terjadi penurunan kinerja di sekolah. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam

mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Akan tetapi masih ada sebagian kinerja guru yang rendah antara lain: mengajar dengan tidak kreatif dalam arti pembelajaran satu arah tanpa adanya inovasi pembelajaran, masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran.

Selain itu, ada guru yang mengajar tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar dimana guru hanya sekedar menyampaikan materi tanpa memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya atau memberikan contoh sehingga siswa kurang memahami materi yang menyebabkan penurunan kualitas pendidikan. Maka peneliti berpandangan bahwa hal tersebut akan memengaruhi penurunan prestasi siswa yang disebabkan oleh kinerja guru yang tidak kompeten tersebut di atas.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Pendidikan

Pengertian dan makna pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui

pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Ada juga yang mengatakan definisi pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan suasana belajar-mengajar agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya.

Dengan adanya pendidikan maka seseorang dapat memiliki kecerdasan, akhlak mulia, kepribadian, kekuatan spiritual, dan keterampilan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Dalam bahasa Inggris, kata pendidikan disebut dengan "*Education*" dimana secara etimologis kata tersebut berasal dari bahasa Latin, yaitu *Eductum*. Kata *Eductum* terdiri dari dua kata, yaitu *E* yang artinya perkembangan dari dalam keluar, dan *Duco* yang artinya sedang berkembang. Sehingga secara etimologis arti pendidikan adalah suatu proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu.

Menurut Muhibbin Syah (2010: 10), "Pendidikan berasal dari kata "didik", lalu kata ini mendapat awalan "me" sehingga menjadi "mendidik" artinya, memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntunan, dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran".

Pendidikan pada hakikatnya ialah memberi tuntunan, bantuan, pertolongan kepada peserta didik. "Peserta didik itu sendiri adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis

pendidikan tertentu. Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan bermutu." Di Indonesia ditentukan usia wajib mengikuti pendidikan dasar yaitu dari masa kanak-kanak sampai dengan remaja. Dalam UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 6 di jelaskan bahwa setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar.

Dalam praktik pendidikan, baik di lingkungan keluarga, sekolah maupun masyarakat luas, banyak sekali tujuan pendidikan yang diinginkan oleh pendidik agar dicapai oleh peserta didiknya. Tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar dan indah untuk kehidupan. Karena itu tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan merupakan salah satu komponen pendidikan yang menduduki posisi penting. Karena seluruh kegiatan ataupun penyelenggaraan pendidikan terarah pada tujuam pendidikan tersebut.

Maka apabila dalam penyelenggaraan pendidikan ada bagian yang tidak sesuai dengan tujuan. Hal tersebut dianggap salah dan harus diperbaiki agar tujuan dapat tercapai. Tujuan dari pendidikan haruslah dipahami terlebih dahulu oleh para pendidik sebelum melaksanakan pendidikan. Kekurangpahaman pendidik terhadap

tujuan dan makna pendidikan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pendidikan. Gejala demikian oleh Langeveld disebut salah teoritis.

Pengertian Pelatihan

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi dan merupakan salah satu faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya. Karyawan merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan yang baru diterima oleh perusahaan yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian kerja diberikan pelatihan kerja sehingga pegawai tersebut dapat menjadi pegawai yang terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun, pelatihan kerja tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja, pelatihan kerja juga bermanfaat bagi pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan dan seharusnya juga diberikan pelatihan kerja. Meskipun para karyawan lama telah memiliki pengalaman dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, namun karyawan tersebut masih memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan

berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Dessler (2008), melatih dan mengembangkan karyawan berarti memberikan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka, konsep dan teknik untuk mengembangkan karyawan, manajer dan organisasi yang lebih mampu.

Terdapat 3 tujuan yang dicapai dari kegiatan training atau pelatihan, yaitu:

- a) Ilmu pengetahuan (*Knowledge*) para karyawan baru yang dilatih diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat mengerjakan tugasnya yang akan diberikan.
- b) Kemampuan (*skill*), para karyawan baru yang dilatih diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.
- c) Penentuan sikap (*attitude*), setelah melakukan pelatihan diharapkan para karyawan baru dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan,

sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja.

Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Tujuan dari motivasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Bagi seorang guru, tujuan dari motivasi adalah dapat menggerakkan atau memacu para siswa agar dapat timbul keinginan dan kemauan untuk meningkatkan prestasi belajar

sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah.

Suatu tindakan memotivasi atau memberikan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh pihak yang diberi motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan diberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian yang akan dimotivasi, termasuk di dalamnya antara seorang guru dan siswanya. Sebagai contoh, seorang guru memberikan pujian kepada seorang siswa yang maju ke depan kelas dan dapat mengerjakan hitungan matematika di papan tulis.

Dengan pujian itu, dalam diri anak tersebut timbul rasa percaya diri, di samping itu timbul keberaniannya sehingga ia tidak takut dan malu lagi jika disuruh maju ke depan kelas. Fungsi motivasi yaitu:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
- b) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan
- c) Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.

Pengertian Kinerja

Menurut Widodo (2015), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak et.al. (2017) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2015), tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

- d) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- e) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, promosi, kenaikan jabatan, training atau latihan.
- f) Meningkatkan motivasi kerja.
- g) Meningkatkan etos kerja.
- h) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- j) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- k) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan seleksi.
- l) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- m) Dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- n) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- o) Sebagai alat untuk menjaga tingkat Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja.
- p) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- q) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan dia antara fungsi-fungsi SDM.
- r) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- s) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sangat ataupun hadiah.

Menurut Mathis (2011), kinerja karyawan umumnya dapat dimulai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja yaitu menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b) Kerja sama, yaitu menjaga keharmonisan dan efektifitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konsisten.
- c) Komunikasi yaitu menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan populasi berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey menggunakan kuesioner sebagai instrumen.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

HASIL

Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,719 + 0,223X_1 + 0,179X_2 + 0,246X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a) Diketahui nilai konstanta adalah 1,719. Nilai tersebut dapat diartikan apabila pendidikan, pelatihan, motivasi tidak berpengaruh, maka nilai variabel dependen kinerja adalah 1,719.
- b) Nilai koefisien regresi dari pendidikan adalah 0,223. Nilai tersebut dapat diartikan ketika pendidikan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,223.
- c) Nilai koefisien regresi dari pelatihan adalah 0,179. Nilai tersebut dapat diartikan ketika pelatihan naik sebesar 1

satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,179.

- d) Nilai koefisien regresi dari motivasi adalah 0,246. Nilai tersebut dapat diartikan ketika motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,246.

Diketahui nilai F hitung $14,497 > F$ tabel 2,85, dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka pendidikan, pelatihan, motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Diketahui nilai koefisien dari pendidikan adalah 0,223, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai t hitung dari pendidikan adalah $|3,223| > t$ tabel $|2,02|$ dan Sig dari variabel pendidikan adalah $0,003 < 0,05$, maka pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b) Diketahui nilai koefisien dari pelatihan adalah 0,179, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai t hitung dari pelatihan adalah $|2,382| > t$ tabel $|2,02|$ dan Sig dari variabel pelatihan adalah $0,022 < 0,05$, maka pelatihan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja.

- c) Diketahui nilai koefisien dari motivasi adalah 0,246, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai t hitung dari motivasi adalah $|2,959| > t$ tabel $|2,02|$ dan Sig dari variabel motivasi adalah $0,005 < 0,05$, maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,534. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pendidikan, pelatihan, motivasi mampu mempengaruhi kinerja sebesar 53,4%, sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pendidikan, pelatihan dan motivasi secara keseluruhan/bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja kerja guru sebesar 53,4%, sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- b) Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F , pengaruh simultan dari seluruh variabel

bebas, yakni pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja guru, sebesar 5% atau 0,05 adalah 2,85. Diketahui nilai F hitung $14,497 > F$ tabel 2,85 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka pendidikan, pelatihan, motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

- c) Nilai koefisien dari pendidikan adalah 0,223, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai t hitung dari pendidikan adalah $|3,223| > t$ tabel $|2,02|$ dan Sig dari variabel pendidikan adalah $0,003 < 0,05$, maka pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- d) Nilai koefisien dari pelatihan adalah 0,179, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai t hitung dari pelatihan adalah $|2,382| > t$ tabel $|2,02|$ dan Sig dari variabel pelatihan adalah $0,022 < 0,05$, maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- e) Nilai koefisien dari motivasi adalah 0,246, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap

kinerja. Diketahui nilai t hitung dari motivasi adalah $|2,959| > t$ tabel $|2,02|$ dan Sig dari variabel motivasi adalah $0,005 < 0,05$, maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran sebagai berikut:

- a) Sebaiknya Kepala Sekolah SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan lebih sering melakukan diskusi dengan para guru untuk menjadi bahan perbaikan terhadap kinerja selanjutnya
- b) Perlu perbaikan disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan.
- c) Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variabel penelitian untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi pendidikan, pelatihan, motivasi terhadap kinerja guru seperti pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander dan Small, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dessler, Gary. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**: cetakan 2. Jakarta: Penerbit Indeks

Flippo, Edwin B. 2013. **Manajemen Personalia**, Edisi 6 Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama

Gerhart 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**. Edisi 6, Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS**. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Indeks.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan ke 23. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara

Muhibbin Syah. 2010. **Psikologi Pendidikan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat

Priansa, Donni Juni. 2014, **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Alfabeta

Rivai, Veithzal & Jouvani Sagala. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Rajawali Press.

Sadili. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.

Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). **Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.

Tjiptono, Fandy. 2014. **Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan dan Penelitian**. Andi Offset, Yogyakarta.

Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, S.E. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winarto, M. (2018, January). ***The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety***. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017). Atlantis Press.