

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KESEJAHTERAAN, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Sumaryanto

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study to analysis the influence of motivation, work environment, welfare and principal leadership teacher performance against SMPN 1 Gondangrejo, Karanganyar. The research sample set by using the census, because the population is less than 100, the sample in this study of 40 people, equal to the number population. The data used are primary data using questionnaires completed by respondents. The analysis tools are Multiple Linear Regression analysis, t test, F test and R² Test. The analysis showed that the Working Environment variables are the most dominant variable in the performance of teachers. The results of the t test motivation variable indicates no significance effect of motivation on performance, the hypothesis unsubstantiated. Work environment variables indicates a positive work environment variables and significant impact on performance improvement, research hypothesis proved to be true because if it is supported by the data. Welfare variable indicates no effect on the performance of the welfare significance, the hypothesis unsubstantiated. Leadership style variable indicates variable leadership style has positive and significant impact on performance improvement, the hypothesis proved to be true because if it is supported by the data. F-test of independent variables jointly affect the performance. Determinant coefficient explains that the set of variables motivation, work environment, welfare and leadership style in the regression model of this study, the effect contributes to the performance of 72.6%.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Welfare, Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat telah membawa perubahan global dalam segala bidang dan aspek kehidupan. Tantangan menghadapi perubahan

global adalah terjadinya revolusi perkembangan gaya hidup yang ditandai oleh ketatnya persaingan untuk bertahan dan berbenah diri mengikuti perubahan yang cepat terjadi.

Sejalan dengan tuntutan era globalisasi, dunia pendidikan pun telah diwarnai persaingan ketat antar sekolah untuk bersaing meningkatkan mutu hasil pendidikannya. Setiap sekolah merumuskan visi, misi dan rencana strategi organisasinya untuk mewujudkan tujuan sekolah.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan sangat ditunjang oleh faktor sumber daya manusia. Manusia merupakan kunci sukses keberhasilan organisasi menyelesaikan pekerjaan. T. Hani Handoko (2000: 34) menyatakan untuk mencapai tujuan organisasi walaupun faktor-faktor seperti modal dan peralatan itu penting, namun pada akhirnya manusia juga yang akan bertindak sebagai pengelola dan pelaksananya. Maka sekolah pun memerlukan sumber daya manusia profesional, yaitu guru yang mampu, cakap dan terampil serta memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga menghasilkan prestasi kerja optimal.

Keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di suatu sekolah merupakan cermin kinerja orang-orang yang terlibat untuk menjalankan tugas, fungsi dan kewajibannya di sekolah yang dilakukannya dengan baik, efektif dan konsisten. Dalam organisasi sekolah, guru adalah orang yang dikatakan paling bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Ketika suatu sekolah belum dapat mencapai target dari tujuan yang telah ditentukannya, hal demi-

kian akan dikatakan tingkat kinerja para guru dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi belum optimal.

Masalah mutu hasil pendidikan suatu sekolah memang dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, seperti instrumen kurikulum, materi bahan ajar, sarana prasarana, tenaga pengajar/guru, kondisi lingkungan fisik dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan proses belajar mengajar serta keluarannya. Tidak berarti mengesampingkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah, faktor guru telah ditempatkan sebagai titik sentral berhasilnya pendidikan. Guru merupakan subjek yang dianggap paling bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Bab I pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Mengingat pentingnya peran guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan maka sekolah harus berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja para guru agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik berupa

faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Gunz, H.P and Jalland, R.M (1996: 716) "Faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, pengetahuan tugas pekerjaan dan kreativitas, sedangkan yang merupakan faktor eksternalnya antara lain kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan juga faktor pendidikan pelatihan yang diterimanya". Walaupun pada dasarnya masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhinya, untuk itu penulis membatasi dan tertarik membahas faktor-faktor motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sebagai variabel yang akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh terhadap kinerja guru

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan bagian dari sub sistem pendidikan nasional, yaitu lembaga pendidikan dasar jalur formal yang bertujuan mempersiapkan peserta didik mampu melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi agar tercetak sumber daya manusia yang berkualitas. Guru sekolah adalah tenaga pendidik yang benar-benar diharapkan mampu memberi pelajaran dasar dalam segala aspek bidang pengetahuan. Sebagai seorang guru yang harus meletakkan dasar-dasar ilmu pengetahuan yang diawali dari kemampuan dasar membaca, menulis dan berhitung, maka kinerja guru sekolah selalu diharapkan dapat dijalankan dengan baik, efektif dan efisien sehingga

menghasilkan prestasi dan mutu pendidikan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, baik secara teoritis dan beberapa hasil penelitian dapat dipahami bahwa motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun demikian, penulis ingin meneliti untuk mengetahui bagaimanakah signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu: data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka, berupa persepsi responden dari jawaban angket penelitian tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerjanya. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka.

Sumber data berupa data primer dan sekunder. Perolehan data primer dikumpulkan secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, pencarian informasi lain dan pemahaman teoritis

untuk memecahkan masalah yang timbul melalui buku-buku dan data yang sudah ada di objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terlebih dahulu telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang akan diukur (Imam Ghozali, 2005:129). Validitas suatu instrumen mencerminkan kesesuaian dan ketepatan alat ukur yang digunakan. Validitas angket penelitian ini menggunakan cara *corrected item total correlation* yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Teknik statistik yang digunakan adalah *korelasi product moment* dari Pearson. Berdasarkan ketentuan yang digunakan dalam penelitian, nilai korelasi Pearson dianggap sah/valid jika mencapai nilai $r_{xy \text{ hitung}} > r_{xy \text{ tabel}}$, atau bila $P. Value < 0,05$. Sebaliknya jika $r_{xy \text{ hitung}} \leq r_{xy \text{ tabel}}$ atau jika $P. Value \geq 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid. (Imam Ghozali, 2005: 133).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, apabila alat ukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur variabel yang sama, hasilnya relatif konsisten. Reliabilitas instrument alat ukur dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan konsep reliabilitas konsistensi internal dari *cronbach's alpha* (Imam Ghozali, 2005: 135). Instrumen dikatakan reliabel bila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Sebaliknya bila nilai *cronbach's alpha* $\leq 0,60$ maka item instrumen dinyatakan tidak reliabel (Imam Ghozali, 2005:137).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Yaitu untuk menguji korelasi antar variabel independen, bila terjadi korelasi berarti ada problem multikolinearitas. Untuk mengujinya melihat tolerance variabel independen dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan apabila tolerance variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinearitas yang berarti tidak lolos. Sebaliknya instrumen dinyatakan lolos tidak kena multikolinearitas bila tolerance variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Imam Ghozali, 2005: 58).

2. Uji Autokorelasi

Yaitu untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi atau tidak. Untuk mendeteksinya menggunakan Run test, dengan ketentuan bila nilai signifikansinya $< 0,05$ ditolak maka terjadi outokorelasi, dan bila nilai signifikansinya $> 0,05$ diterima maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang bertujuan menguji ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain yang berbeda. Apabila tetap disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya

heteroskedastisitas dilakukan melalui Uji Glejser, dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 95% (sig 0,05), apabila nilai signifikansi semua variabel bebas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005: 72).

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (e) dan residual memiliki distribusi normal, hingga variabel dependen (Y) normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov Test (K-S Test), dengan ketentuan jika *P. Value* > 0,05 maka data terdistribusi normal, tetapi jika *P. Value* < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal (Imam Ghozali, 2005: 83).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (2000: 299) mengatakan dapat dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

- Y = Kinerja Guru
- a = konstanta
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Lingkungan kerja

- X₃ = Kesejahteraan
- X₄ = Gaya kepemimpinan
- b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
- e = error

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Yaitu uji statistik untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru) secara parsial. Adapun langkah-langkah pengujian uji t adalah :

- a. Menyusun formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.
H₀ : β = 0, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru.
H_a : β ≠ 0, berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru.
- b. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu α = 0,05
- c. Menentukan kriteria pengujian
H₀ diterima apabila *P. Value* ≥ 0,05 dan H₀ ditolak apabila *P. Value* < 0,05.
- d. Menarik kesimpulan
Yaitu bila *P. Value* ≥ 0,05 maka H₀ diterima berarti

tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru. Dan jika $P. Value < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja guru) yang dinyatakan dengan persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Populasi

Populasi penelitian adalah semua guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar. Jumlah populasi berdasarkan data sekunder yang peneliti peroleh sebanyak 40 orang guru. Sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi kurang dari 100. Untuk itu sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang sama dengan jumlah populasi.

Gambaran Responden

Berdasarkan karakteristiknya, deskripsi gambaran umum responden

penelitian ini disusun dalam bentuk tabel-tabel frekuensi untuk memberi informasi data kepegawaian responden yang meliputi; jenis kelamin, status kepegawaian, tingkat pendidikan, umur dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan sumber data primer yang peneliti peroleh, dari 40 responden terdiri pria sebanyak 23 orang atau 57,50% dan wanita 17 orang atau sebesar 42,50%. Jadi menurut jenis kelamin perbandingan persentase responden penelitian ini lebih besar responden pria.

Data responden berdasarkan jenis kelaminnya tersaji dalam tabel distribusi berikut :

Tabel 1
Distribusi Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	23	57,5
Perempuan	17	42,5
Jumlah :	40	100

Sumber : Data Sekunder 2010

2. Tingkat Pendidikan

Klasifikasi tingkat pendidikan responden penelitian menunjukkan bahwa dari 40 orang guru, yang telah berpendidikan Pasca sarjana (S2) ada 1 orang atau 2,50%, Strata Sarjana (S1) ada 19 orang atau 47,50% dan setingkat Diploma) ada 20 orang atau 50,00%. Berikut tabel yang meng-

gambarkan distribusi tingkat pendidikan responden penelitian.

Tabel 2
Distribusi Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
Diploma	20	50
Sarjana	19	47,5
Pasca Sarjana	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Sekunder 2010

3. Kelompok Umur

Berdasarkan pedoman klasifikasi kelompok umur kepegawaian, data responden menurut umur terdiri 5 orang (12,5%) berumur kurang dari 30 tahun, 8 orang (20%) berumur antara 31–35 tahun, 8 orang (20%) berumur 36–40 tahun, 9 orang (22,5%) berumur antara 41–45 tahun dan ada 10 orang (25%) yang berumur 46 tahun atau lebih.

Tabel 3
Distribusi Responden Penelitian Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	≤ 30	5	12,5
2	31 – 35	8	20
3	36 – 40	8	20
4	41 – 45	9	22,5
5	≥ 46	10	25
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Sekunder 2010

4. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden, saat data dikumpulkan diketahui ada 11 orang (27,5%) memiliki masa kerjanya kurang dari 10 tahun, 18 orang (45%) memiliki masa kerja 11 – 20 tahun dan 11 orang (27,5%) memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Data distribusi responden berdasarkan masa kerjanya tersusun dalam tabel berikut:

Tabel 4
Distribusi Responden Penelitian Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	0 – 10	11	27,5
2	11 – 20	18	45
3	> 20	11	27,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Sekunder 2010

5. Status Kepegawaian

Berdasarkan data status kepangkatan kepegawaian, dari 40 responden penelitian ini yang Pengatur Muda sampai dengan Pengatur ada 4 orang (10%), yang berpangkat Penata muda sampai Penata ada 20 orang (50%), dan berpangkat Pembina ada 16 orang (40%). Berikut adalah tabel distribusi yang menggambarkan sebaran data responden penelitian berdasarkan kepangkatan.

Tabel 5
Distribusi Responden Penelitian
Menurut Kepangkatan

No	Kepangkatan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Pengatur Muda – Pengatur	4	10
2	Penata Muda – Penata	20	50
3	Pembina	16	40
	J u m l a h	40	100

Sumber : Data Sekunder 2010

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data variabel penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji validitas dengan SPSS 12 bahwa nilai sig < dari nilai probabilitas 0,05 dan uji reliabilitas yang mempunyai nilai *cronbach alpha* > nilai standar alpha 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik terhadap data skor jawaban instrumen, menunjukkan bahwa instrumen penelitian lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Maka disimpulkan bahwa instrumen layak untuk digunakan dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda penelitian menghasilkan persamaan:

$$Y = 9,368 + 0,223 X_1 + 0,866 X_2 + 0,658 X_3 + 0,737 X_4.$$

Kesimpulannya menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kesejahteraan (X_3), dan gaya kepemimpinan (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) memberi koefisien pengaruh yang paling besar, maka disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa "Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar" tidak terbukti kebenarannya karena tidak terdukung hasil olah data.

Uji t

Hasil uji t variabel motivasi (X_1) sebesar 0,223 dengan *P value* signifikansi 0,156. Nilai t_{hitung} positif dengan probabilitas *value* 0,156 > 0,05. menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikansi motivasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar, berarti hipotesis penelitian "Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar", tidak terbukti kebenarannya.

Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,881 dengan nilai *P value* signifikansi 0,007. Nilai t_{hitung} positif dengan probabilitas *value* 0,007 < 0,05 menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, berarti hipotesis penelitian "Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar", terbukti kebenarannya karena terdukung oleh hasil olah data.

Hasil uji t variabel kesejahteraan (X_3) sebesar 0,568 dengan nilai P value signifikansi 0,021. Nilai t_{hitung} positif dengan p value 0,051 $>$ 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar, berarti hipotesis penelitian "Ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar", tidak terbukti kebenarannya.

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,695 dengan nilai P value signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} positif dengan probabilitas $value$ 0,000 $<$ 0,05 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, berarti hipotesis penelitian "Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN 1 Gondangrejo Karanganyar", terbukti kebenarannya karena didukung oleh olah data.

Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,726. Besaran ini menjelaskan bahwa himpunan variabel motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan, dan gaya kepemimpinan dalam model regresi penelitian ini, memberi sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 72,6%. Sisanya sebesar 27,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, misalnya faktor disiplin kerja, komunikasi interpersonal, insentif, pendidikan pelatihan, karakteristik individu, budaya organisasi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, kesejahteraan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun variabel motivasi, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan, artinya hanya lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- John Soeprihanto, 1996. *Manajemen Personalia, Pokok-Pokok, Kasus dan Soal Jawab*. BPFE. Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moch. As'ad, 2001. *Seri Ilmu Sumber daya Manusia, Kepemimpinan dan Motivasi*, Liberty. Yogyakarta
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi penelitian untuk Akutansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Timpe Dale, A. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis: Produktivitas*. Gramedia. Jakarta.
- T. Hani Handoko 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, edisi revisi cetakan ke- 6. BPFE. Yogyakarta.