

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman)

**Kukuh Briliarto¹
Ninik Probosari²
Istiana Rahatmawati³**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN “Veteran” Yogyakarta^{1,2,3}

E-mail: kukuhbriliarto@gmail.com

Abstract

This research was conducted at the Hamong Putera Educational Foundation. The purpose of this study was to analyze the direct effect of compensation and job satisfaction on teacher performance in the Hamong Putera Foundation and the indirect effect of compensation and job satisfaction on teacher performance through organizational commitment. Data was collected from March 2020 to April 2020, using the census method with 46 respondents. Primary data collection is done by using a questionnaire method compiled with a Likert scale and then calculated using the path analysis data processing method. The results of this study indicate that 1) There is a direct effect of compensation on teacher performance, 2) There is a direct effect of job satisfaction on teacher performance, 3) There is an indirect effect of compensation on teacher performance through organizational commitment as an intervening variable, 4) There is an indirect effect of satisfaction work on teacher performance through organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: Compensation; Job satisfaction; Job Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi salah satu indikator kesejahteraan bangsa. Pendidikan dianggap mampu mewujudkan upaya bangsa Indonesia untuk mencapai tujuannya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan potensi diri manusia dirasa dapat dikembangkan, potensi tersebut dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran. Pendidikan kualitas sumberdaya manusia dapat dilakukan peningkatan. Yayasan merupakan sebuah organisasi atau badan hukum yang memiliki tujuan dan maksud yang dimana tujuan tersebut bersifat sosial. Poerwadarminta (1986:1154) dalam kamus umumnya juga menjelaskan bahwa yayasan didirikan dengan tujuan untuk memajukan suatu sekolah untuk maksud dan tujuan tertentu. Sebagai salah satu lembaga pendidikan formal sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki

tujuan memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

Yayasan Perguruan Hamong Putera adalah sebuah organisasi atau badan hukum yang bergerak dalam bidang pendidikan. Yayasan Perguruan Hamong Putera didirikan tanggal 28 Februari 1989, Yayasan tersebut menaungi 2 sekolah yang berada dibawahnya. Selain menaungi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hamong Putera Pakem, yayasan ini juga menaungi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Hamong Putera yang berada di Sinduharjo, Ngaglik, Sleman. Yayasan tersebut dibangun dan didirikan oleh perseorangan atau mandiri, sehingga yayasan tersebut terpisah dengan kedua sekolah yang berada tersebut. Namun demikian yayasan tersebut tetap mempunyai wewenang dan hak dalam pengembangan 2 sekolah tersebut.

Dalam perwujudan tujuan yayasan di bidang pendidikan, tugas yayasan tersebut dibantu oleh Guru SMK Hamong Putera dan SMP Hamong Putera yang dituntut mampu memberikan pelayanan di bidang pendidikan serta dapat menciptakan generasi unggul. Seorang guru dianggap mampu memberikan pelayanan di bidang pendidikan serta dapat menciptakan generasi yang unggul. Sebagai tenaga pendidik seorang guru harus diberikan perhatian yang serius, dikarenakan dalam keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat diperlukan peran seorang guru. Peran seorang guru dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses pembelajaran, sehingga kinerja seorang guru perlu diperhatikan.

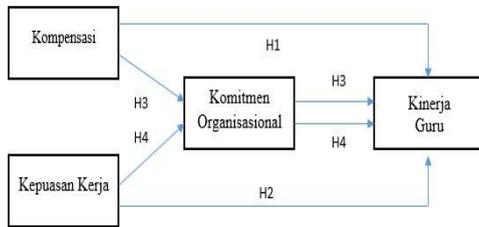
Seseorang pegawai dengan kemampuan dan kinerja tinggi dapat mendukung suatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai suatu organisasi, dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan lain-lain. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan, kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang selalu konsisten maka setiap organisasi dirasa perlu memperhatikan permasalahan kerja yang mungkin dapat menghambat kinerja karyawan tersebut. Seorang guru Yayasan Perguruan Hamong Putera selain sebagai tenaga pendidik juga sebagai karyawan instansi sekolah. Sebagai seorang karyawan suatu instansi diberikan imbalan balas jasa berupa kompensasi yang diharapkan mampu memberikan peningkatan dalam hal kinerja guru tersebut. Pemberian kompensasi tersebut bergantung terhadap kemampuan yayasan dalam mensejahterakan guru Yayasan Perguruan Hamong Putera, dikarenakan yayasan tersebut bersifat swasta sehingga pengelolaan uang operasional sangat mempengaruhi keberlangsungan operasional yayasan tersebut. Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan yayasan dapat mempengaruhi kinerja guru yayasan tersebut.

Selain kompensasi, kepuasan kerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera juga

mempengaruhi kinerja guru Yayasan tersebut. Kepuasan akan dirasakan apabila terpenuhinya harapan atau sesuai dengan harapan yang diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera rendah, salah satunya adalah kurangnya perhatian yang diberikan yayasan dan fasilitas yang kurang mendukung, sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan guru yang berdampak terhadap ketidak optimalan kinerja guru tersebut.

Selain kompensasi dan kepuasan kerja, komitmen organisasional dianggap dapat mempengaruhi hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Sardjito dan Muthafer, 2007). Komitmen organisasional merupakan tingkatan seberapa jauh seseorang berpihak pada suatu organisasi tertentu, serta mempunyai niat untuk mempertahankan keanggotaannya. Seseorang apabila memiliki komitmen yang kuat dari dalam dirinya akan dapat membuat seseorang tersebut berusaha untuk menjalankan segala bentuk tugas tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan dari organisasi yang telah direncanakan Guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Kompensasi yang diberikan suatu organisasi dianggap tidak memenuhi harapan seseorang akan sedikit berdampak terhadap kinerja apabila seseorang tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan terhadap seseorang tinggi memenuhi harapan namun seseorang tersebut memiliki komitmen organisasional yang rendah, akan menyebabkan kinerja seseorang tersebut semakin menurun. Hal tersebut juga mempengaruhi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak terhadap kinerja yang menurun, namun apabila seorang guru dengan kepuasan kerja rendah dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja guru tersebut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru
- H₂: Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru
- H₃: Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.
- H₄: Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari wawancara dan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sensus. populasi yang kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi atau sensus (Arikunto, 2013). Responden yang diambil adalah sebanyak 46 responden. Skala yang digunakan merupakan skala interval dengan pendekatan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan teknik analisis Analisis Jalur (*Path Analysis*).

HASIL PENELITIAN

Analisis model jalur tahap I ini digunakan untuk menguji pengaruh Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasional (Z₁). Dimana komitmen organisasional pada penelitian ini sebagai variabel mediasi, adapun formulasi model jalur I adalah sebagai berikut :

$$Z = P_3X_1 + P_4 X_2 + e$$

Hasil analisis path I tersebut disajikan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Tahap I

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
	B	Std.Error	Beta			
(Constant)	0,320	0,304		1,053	0,298	Signifikan
Kompensasi	0,489	0,178	0,484	2,747	0,009	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,422	0,18	0,453	2,343	0,024	Signifikan
R ²	: 0,769					
Adj. R ²	: 0,758					
F _{hitung}	: 71,425					
Dependent Variabel : Komitmen Organisasional						

Berdasarkan hasil analisis jalur tahap I pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,484X_1 + 0,453X_2$$

Analisis model jalur tahap II ini digunakan untuk menguji pengaruh Kompensasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasional (Z₁) terhadap Kinerja Guru (Y₁). Adapun formula analisis tahap adalah sebagai berikut:

$$Y = P_1X_1 + P_2X_2 + P_5Z + e$$

Hasil analisis path II tersebut disajikan pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Tahap II

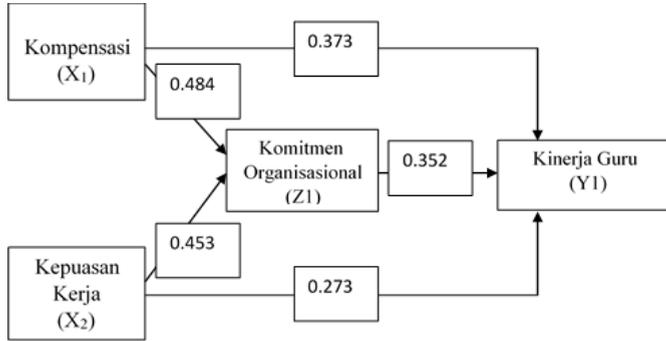
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
	B	Std.Error	Beta			
(Constant)	0,472	0,169		2,784	0,008	Signifikan
Kompensasi	0,334	0,106	0,373	3,147	0,003	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,248	0,105	0,273	2,356	0,023	Signifikan
Komitmen Organisasional	0,312	0,084	0,352	3,722	0,001	Signifikan
R ²	: 0,913					
Adj. R ²	: 0,907					
F _{hitung}	: 147,103					
Dependent Variabel : Kinerja Guru						

Berdasarkan hasil analisis jalur tahap II pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,373X_1 + 0,273X_2 + 0,352Z$$

Hasil analisis model sebagai berikut :

Gambar 2. Model Analisis Jalur



Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dari hasil regresi, maka dapat dilihat perhitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel Kompensasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y₁) melalui Komitmen Organisasional (Z₁) pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Pengaruh X1 ke Y melalui Z

Pengaruh Langsung	
X ₁ → Y	
P ₁	= 0,373
Pengaruh Tidak Langsung	
X ₁ → Z → Y	
P ₃ x P ₅ (0,484 x 0,352)	= 0,170
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	
(0,373) + (0,170)	= (0,543)

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Kemudian pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung dapat dilakukan melalui uji sobel dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional dengan statistik t (thitung) hasilnya sebagai berikut:

$$t = \frac{(0.484)(0.352)}{\sqrt{(0.352)^2(0.178)^2 + (0.484)^2(0.084)^2 + (0.178)^2(0.084)^2}}$$

$$t = \frac{0.170368}{0.0761724817503014}$$

$$t = 2,236608235484270$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,236608235484270 > t tabel (2.01808) dengan tingkat signifikan pada taraf 5%. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Pengaruh X2 ke Y melalui Z

Pengaruh Langsung	
X ₂ → Y	
P ₂	= 0,273
Pengaruh Tidak Langsung	
X ₂ → Z → Y	
P ₄ x P ₅ (0,453 x 0,352)	= 0,159
Pengaruh Total	
Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung	
(0,273) + (0,159)	= (0,432)

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional dengan statistik t (thitung) hasilnya sebagai berikut:

$$t = \frac{(0.453)(0.352)}{\sqrt{(0.352)^2(0.180)^2 + (0.453)^2(0.084)^2 + (0.180)^2(0.084)^2}}$$

$$t = \frac{0.159456}{0.0754391059331962}$$

$$t = 2,113704795775330$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,113704795775330 > t tabel (2.01808) dengan tingkat signifikan pada taraf 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis 1, Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja guru (Y₁), diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,373. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 3.147 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti kurang dari 0.050 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Hamong Putera, didukung.

Hipotesis 2, Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y1), diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,273. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 2.356 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 yang berarti kurang dari 0.050 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Hamong Putera, didukung.

Hipotesis 3, Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y1) dengan komitmen organisasional (Z1) sebagai variabel intervening, diperoleh koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 0,373. Kemudian kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 0,170. Sehingga diperoleh pengaruh total sebesar $0.373 + 0.170 = 0,543$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan statistik t hitung dapat diuji dengan uji sobel dengan hasil 2,236608235484270. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung yaitu $2,236608235484270 > 2,01808$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) secara signifikan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (Y1) dengan komitmen organisasional (Z1) sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, didukung.

Hipotesis 4, Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y1) dengan komitmen organisasional (Z1) sebagai variabel intervening, diperoleh koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,273. Kemudian kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 0,159. Sehingga diperoleh pengaruh total sebesar $0.273 + 0.159 = 0,432$. Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening dengan statistik t hitung dapat diuji dengan uji sobel dengan hasil 2,113704795775330. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung yaitu $2,113704795775330 > 2,01808$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara signifikan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (Y1) dengan komitmen organisasional (Z1) sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Hamong Putera dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, didukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian keempat hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening studi pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman, dengan demikian hipotesis 1 didukung.

2. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman, dengan demikian hipotesis 2 didukung.
3. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman, Dengan demikian hipotesis 3 didukung.
4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman. Dengan demikian hipotesis 4 didukung.

Saran

Berdasarkan dari penelitian ini didapatkan hasil pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Maka penulis memberi saran yaitu sebaiknya pihak Yayasan Perguruan Hamong Putera mempertahankan kompensasi yang telah diterapkan serta menyediakan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja bagi guru Yayasan Perguruan Hamong Putera.

Kemudian dalam kepuasan kerja peneliti memberikan saran agar pihak Yayasan Perguruan Hamong Putera diharapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja baik yang mampu menciptakan hubungan kekeluargaan dan komunikasi yang baik. Sehingga diharapkan terciptanya komunikasi yang baik yang terjalin diantara para guru dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Hamong Putera.

DAFTAR PUSTAKA

- Al afghoni, Wahyudi. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening
- Darmawan, D. 2013. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Rosda.
- Depdiknas, 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Badan Standar Nasional Pendidikan, Jakarta.
- Depdiknas, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jakarta.
- Dyah Puspita Rini, Rusdarti, Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang).
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* ”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Kemendiknas. 2010. Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Lawler, E. E. 2015. Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance. England: Penguin Books.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi
- Malayu S. P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana Pribadi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A.H.Nasution Kota Bandung
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Nafisah, Durrotun.
- Priansa. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung

- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2010, *Prilaku Organisasi*. Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Muhammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, edisi ke lima. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, edisi ke lima. PT. Raja Grafindo Persada. Depok
- WJS. Poerwadarminta. 1986. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.