

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMPN 1 PAHAE JAE KABUPATEN TAPANULI UTARA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

MARTHA JULIANTI SITOMPUL

11200906

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMPN 1 PAHAE JAE KABUPATEN TAPANULI UTARA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Martha Julianti Sitompul

11200906

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS**

KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Martha Julianti Sitompul
NIM : 11200906
Program studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 PAHAE JAE KABUPATEN TAPANULI UTARA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 15 Januari 2024

Yang menyatakan



(Martha Julianti Sitompul)

NIM.1120906

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 PAHAE JAE KABUPATEN TAPANULI UTARA

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MARTHA JULIANTI SITOMPUL

11200906

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal (21 Desember 2023)

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)
2. Drs. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Dosen Penguji)





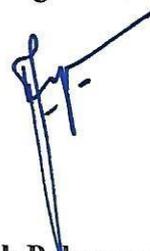
Yogyakarta, 5 januari 2024
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M. Si



Dr. Elok Pakaryaningsih.M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMPN 1 PAHAE JAE KABUPATEN TAPANULI UTARA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi salah satu syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari diapatkan bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasti atau tiruan darii karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 4 Desember 2023



Martha Julianti Sitompul

11200906

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
2. Pihak sekolah SMP N 1 Pahae jae yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
3. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral;
4. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yesus Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu

Yogyakarta, 4 Desember 2023



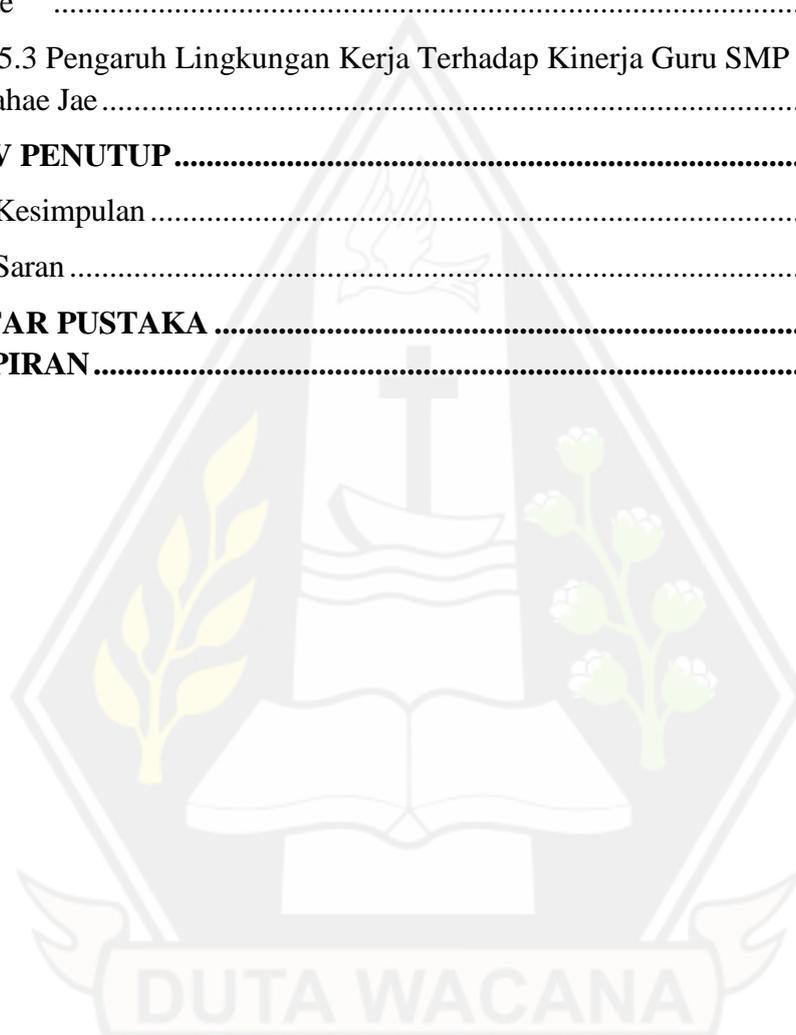
Martha Juli Yanti Sitompul

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Motivasi Kerja	7
2.1.1 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg	8
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	10
2.2 Pelatihan Kerja	11
2.2.1 Tujuan Pelatihan Kerja	11
2.2.2 Metode Pelatihan Kerja	13
2.3 Lingkungan Kerja	14
2.3.1 Indikator Lingkungan Kerja	15
2.4 Kinerja	17
2.4.1 Tujuan Kinerja	17
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.5 Penelitian Terdahulu	19

2.6 Pengembangan Hipotesis	21
2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	21
2.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	21
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	22
2.7 Model Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Populasi dan Sampel.....	24
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.3 Uji Kuesioner.....	25
3.3.1 Uji Validitas	25
3.3.2 Uji Reliabilitas	26
3.4 Definisi Operasional Variabel	27
3.4.1 Variabel Motivasi Kerja.....	27
3.4.2 Variabel Pelatihan Kerja	27
3.4.3 Variabel Lingkungan Kerja.....	28
3.4.4 Variabel Kinerja.....	28
3.5 Alat Analisis	29
3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
3.6 Uji Hipotesis	29
3.6.1 Uji F.....	30
3.6.2 Uji t.....	30
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi.....	31
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum SMP Negeri 1 Pahae Jae	32
4.1.1 Visi dan Misi SMP Negeri 1 Pahae Jae	32
4.1.2 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Pahae Jae	33
4.2 Profil Responden	33
4.3 Uji Instrumen	37
4.3.1 Uji Validitas	37
4.3.2 Uji Reliabilitas	38
4.4 Uji Hipotesis	39
4.4.1 Analisis Regresi Berganda	39

4.4.2 Uji F	41
4.4.3 Uji t	41
4.4.4 Koefisien Determinasi	42
4.6 Pembahasan	43
4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pahae Jae	44
4.5.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pahae Jae	45
4 5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pahae Jae	46
BAB V PENUTUP	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	52



PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 PAHAE JAE KABUPATEN TAPANULI UTARA

Martha Julianti Sitompul

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

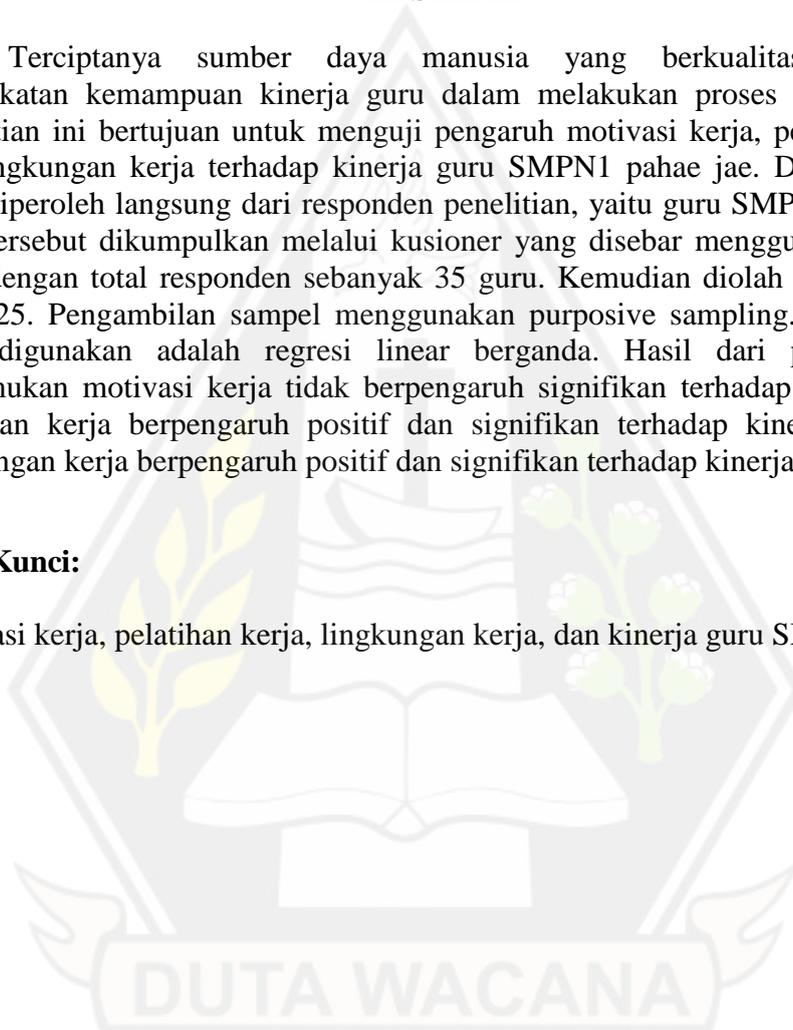
E-mail: 11200906@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN1 pahae jae. Data penelitian yang diperoleh langsung dari responden penelitian, yaitu guru SMPN1 pahae jae. Data tersebut dikumpulkan melalui kusioner yang disebar menggunakan google form dengan total responden sebanyak 35 guru. Kemudian diolah menggunakan SPSS-25. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci:

Motivasi kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru SMPN1 Pahae Jae.



**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, JOB TRAINING, AND
WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE SMPN 1
PAHAE JAE NORTH TAPANULI DISTRICT**

**Martha Julianti Sitompul
112009006**

Management Departement Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: 11200906@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

Teachers are the front guard in the world of education, in various studies teachers are the most core factor in spurring the quality of education. This research aims to examine the influence of work motivation, job training, and work environment on the performance of teachers at SMPN 1 Pahae Jae, North Tapanuli Regency. Research data was obtained directly from research respondents, namely teachers at SMPN 1 Pahae Jae, North Tapanuli Regency. This data was collected through a questionnaire distributed using Google Form with a total of 35 teachers as respondents. Then processed using SPSS-25. Sampling used purposive sampling. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of this research found that work motivation had no significant effect on teacher performance, job training had a positive and significant effect on teacher performance and the work environment had a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: Work motivation, job training, work environment and teacher performance at SMPN 1 Pahae Jae, North Tapanuli Regency

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat, pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif untuk dapat bersaing di masa depan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan, agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran dan peningkatan sumber daya manusia yang mampu bersaing di masa depan.

Guru merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan, dalam berbagai penelitian guru merupakan faktor yang paling inti dalam memacu kualitas pendidikan, sehingga peningkatan profesi guru adalah sebuah hal yang sangat harus diperhatikan. Profesi guru menurut Suyanto (2013) sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh ataupun mengajar. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran Supardi (2014). Dengan melihat pentingnya peranan guru dalam peningkatan atau pembentukan sumber daya manusia maka profesi guru harus diperhatikan dengan baik.

Dalam rangka peningkatan kinerja guru maka pemerintah mengembangkan program sertifikasi pendidik yaitu suatu program yang bertujuan untuk menilai profesionalisme guru guna menentukan kualitas pendidik dalam melaksanakan

tugas. Seperti yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, guru harus memenuhi sejumlah persyaratan yang ada untuk membuktikan bahwa mguru telah menjadi tenaga profesional termasuk juga syarat pemenuhan kompetensi pendidik sehingga kinerja guru dapat dipengaruhi seberapa besar guru menguasai kompetensi yang harus dipenuhinya.

Dalam mencapai tujuan sekolah dan pendidikan Nasional, sekolah harus memiliki guru dengan kualitas baik dan memiliki kinerja yang tinggi yang akan memudahkan tercapainya tujuan sekolah, Terdapat hubungan antara kinerja dengan motivasi, guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah hal yang penting dalam mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya agar bisa semaksimal mungkin (Mangkunegara 2010). Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) menyatakan Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

Hal lain yang mengembangkan kinerja adalah Pelatihan kerja. Pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan keterampilan, kecekatan, dan pengetahuan sehingga mendapatkan hasil kinerja yang optimal lebih efisien dan efektif (Dessler 2003). Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk menyamakan kemampuan, atau agar keterampilan semakin baik. Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, pelatihan kerja yang sesuai akan

meningkatkan kinerja guru, sebaliknya pelatihan yang tidak sesuai dan kurang terarah akan menghambat kinerja guru sehingga tidak mencapai tujuan sekolah.

Selain pelatihan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman menunjang kinerja guru. Farida & Hartono (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai situasi tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan perasaan aman, tenteram, dan kesan yang menyenangkan sehingga guru merasa betah di tempat dia bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik yang positif seperti relasi, hubungan pegawai pada atasan dan dengan rekan kerja juga memiliki peran dalam memenuhi kinerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila guru dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi (Soetjipto 2008).

Kinerja tidak bisa dipisahkan dari organisasi, kinerja yang diharapkan setiap organisasi adalah kinerja yang optimal. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018). Dengan mengembangkan motivasi kerja, pelatihan kerja dan juga lingkungan kerja dengan baik maka sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) negeri 1 pahae jae, Kab. Tapanuli Utara beralamat di jln Sipirok Sarulla, kecamatan Pahae Jae, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara merupakan sekolah menengah pertama yang beridiri sejak tahun 1959, meski Sekolah Menengah pertama sudah terakreditasi A berdasarkan

sertifikat 762/BAN-SM/SK/2019 dengan kurikulum K13 dan memiliki kurang lebih 40 guru yang telah mengikuti pelatihan DIKLAT, pelatihan tersebut dilakukan untuk menunjang kemampuan guru dalam menjalankan kurikulum K13 dalam proses belajar mengajar.

Namun dilapangannya, kondisi kinerja guru di SMP N 1 PAHAE JAE dalam berbagai hal masih kurang optimal dalam menjalankan proses pembelajaran diantaranya masih terdapat beberapa jam kosong pada saat jam operasional sekolah hingga guru yang terlambat hadir untuk mengajar, hal ini tentunya bertolak belakang dengan tujuan dan guna pelatihan yang diharapkan dinas pendidikan. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan secara online terhadap salah satu guru yakni wali kelas 8A bapak Mangihut Purba, kondisi tersebut dikarenakan beberapa aspek diantaranya guru yang tidak termotivasi karena gaji yang tidak sesuai hingga lingkungan kerja yang kurang optimal untuk melakukan proses pembelajaran. Berdasarkan uraian diatas, yakni rendahnya kinerja guru SMP N 1 Pahae Jaes sangat mendukung peneliti guna mendapatkan informasi apakah motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, aspek tersebut membuat peneliti tertarik untuk menguji ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Pahae Jae Kabupaten Tapanuli Utara”***

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Smp Negeri 1 Pahae Jae Kabupaten Tapanuli Utara ?
2. Apakah program pelatihan yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja Guru Smp Negeri 1 Pahae Jae Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja Guru Smp Negeri 1 Pahae Jae Kabupaten Tapanuli Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Smp Negeri 1 Pahae Jae Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Untuk menguji pengaruh program pelatihan terhadap kinerja Guru Smp Negeri 1 Pahae Jae Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja GURU Guru Smp Negeri 1 Pahae Jae Kabupaten Tapanuli Utara SMP.

1.4 Batasan Penelitian

Batasan penelitian meliputi beberapa hal yaitu:

1. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pahae Jae menjadi subjek penelitian

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya (Hasibuan,2014). Teori motivasi yang akan

digunakan adalah dengan Teori Dua Faktor Herzberg. Memakai Faktor motivator (Motivator Factors)

3. Pelatihan kerja

Pelatihan adalah proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler 2009).

4. lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2017). Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik

5. kinerja Guru

Kinerja adalah capaian dari pekerjaan-pekerjaan yang dicapai oleh individu tentang hal yang mencangkup pelaksanaan kewajiban (Hasibuan, 2014).

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas yang berkaitan dengan variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja guru SMP N 1 Pahae jae, maka dapat disimpulkan:

1. Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (68,6%), dengan rentan usia antara >30-40 tahun (31,4%) yang memiliki masa kerja >10-20 tahun (31,4%), berpendidikan terakhir sarjana sebanyak 28 orang (80%) berpendidikan terakhir sarjana dan berdomisili di Desa Nahornop Marsada sebanyak 14 orang (40%).
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP N 1 Pahae Jae.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP N 1 Pahae Jae.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP N 1 Pahae Jae

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, saran tersebut antara lain:

1. Diharapkan para guru hendaknya diberi apresiasi atas prestasi kerjanya agar guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lainnya, seperti disiplin kerja dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi W, Soetjipto. (2008). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia- Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua
- Dessler, Garry. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.)*. PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Personalia Edisi 3*. Jakarta: Erlangga
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press..
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S., P. (1997). *Manusia Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Gunung Agung.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jilid,cetakan pertama. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegaran, M Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rusda Karya
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.

- Rivai, V. d. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Stolovitch Harold D. & Erica J. Keeps. (1992). *Handbook of Human Performance Technology*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. Cetakan Ke-2.
- Suryadi, Ace. (2014). *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Undang-undang RI No. 14 Tahun (2005) tentang Guru dan Dosen.
- Sedarmayanti, (2001). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Mandar Maju*; Bandung
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT refika Adatama.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Siregar, A. H., & Sinisula, M. (2007). *Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja*. *Jurnal Manajemen Mutu*, (2).