

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar**

**Gasmadia \*, Ahmad Firman \*, H. Mukhtar Hamzah**  
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah survei, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 39 orang guru. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar

**Kata kunci:** *kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, iklim sekolah dan kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources), maupun sumber daya manusia (human resources). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 2012). Semua organisasi mempunyai motivasi kerja dan budaya organisasi yang unik yang membedakan dengan organisasi lainnya, walaupun ada pula yang memiliki budaya yang lebih kuat daripada yang lain. Budaya organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dirumuskan, meskipun sebetulnya terasa memiliki pengaruh yang nyata. Banyak pihak berusaha mengungkapkan hal yang berkaitan dengan penciptaan dan pengembangan budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak nampak, tapi mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Selain keberagaman (diversitas), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai

budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, karena menyadari. Dan orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya bahkan ketika situasi menjamin sekalipun (O'Neil, Osborn dan Plastrik, 2010:241). Kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja aparatur negara.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi dimana kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di perkirakan selama kurang lebih satu bulan yaitu September – Oktober 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 50 orang guru. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 50 orang guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan). Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Uji F (simultan)**

Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Output hasil analisis SPSS pada tabel ANOVA(a) yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,509 dengan

tingkat signifikansi 0,018 . Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = Variabel independen dalam hal ini Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Guru.
- $H_1$  = Variabel independen dalam hal ini Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Guru.

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  13,509. Pada tabel ANOVA<sup>a</sup> diketahui df1 sebesar 3 dan df2 sebesar 49. Dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, maka  $F_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 2,60. Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $13,509 > 2,60$ ), maka  $H_0$  ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen ( $X_{1-3}$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa ketiga faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar .

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan  $\alpha$ . Jika Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Pada tabel ANOVA(a) hasil olah data SPSS ver. 22.0 dapat ketahu Sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 (5%).

## 2. Uji t (parsial)

Untuk pengaruh parsial variabel independen, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji t.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- $H_0$  = Koefisien regresi tidak signifikan
- $H_1$  = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel **Coefficients(a)** dapat diketahui hasil perhitungan  $t_{hitung}$ . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,98. Berikut disajikan data perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil uji t variabel independen**

No	Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	2,397	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	$X_1$	2,798	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$

3	X <sub>2</sub>	2,994	1,98	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>
4	X <sub>3</sub>	2,564	1,98	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki t<sub>hitung</sub> sebesar 2,397. Karena nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (1,98), maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)
- Untuk variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terdapat t<sub>hitung</sub> = 2,798 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> = 1,98. Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X<sub>1</sub> secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Guru (Y).
- Untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terdapat t<sub>hitung</sub> sebesar 2,994 lebih besar dan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,98. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X<sub>2</sub> secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Guru (Y).
- Untuk variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>) terdapat t<sub>hitung</sub> = 2,564 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> = 1,98. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X<sub>3</sub> secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Guru (Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan  $\alpha$ .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig. <  $\alpha$  maka H<sub>0</sub> ditolak
- Jika Sig. >  $\alpha$  maka H<sub>0</sub> diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas (a dan X<sub>1-3</sub>) lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas (X<sub>1-3</sub>) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

### 3. Variabel Dominan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Untuk membuktikan hipotesis ini, maka digunakan koefisien regresi setiap variabel independen. Berikut di tampilkan nilai koefisien regresi variabel independen (X<sub>1-3</sub>) sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Nilai koefisien regresi variabel independen**

No	Variabel Bebas	$\beta$	Tingkat Pengaruh
1	X <sub>1</sub>	0,250	2
2	X <sub>2</sub>	0,454	1
3	X <sub>3</sub>	0,185	3

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh paling tinggi di antara dua variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, nampak bahwa hasil uji F (lihat tabel) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 13,509 > F_{tabel} = 2,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ), secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka permasalahan penelitian yang ke-2 sebagaimana yang dikemukakan pada BAB I terdahulu, dengan sendirinya telah terjawab.

Dari tabel juga diketahui nilai Adjusted  $R_{square} = 0,413$  yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 41,3% Kinerja Guru pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 58,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak menjadi variabel penelitian.

Dari hasil Uji t diperoleh hasil koefisien regresi dari setiap variabel bebas secara parsial adalah signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi.

#### **a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wendhth (2012), meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dengan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian Agussalim (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah “Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja guru/guru dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja guru sudah cenderung kedalam kategori baik, (2) suasana kerja tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja guru/guru tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja guru, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

#### **b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasipada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Muksonuddin (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, Kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru. ketiganya termasuk dalam kategori sedang. *Kedua*, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Natsir, (2013) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju, dengan faktor berpengaruh mengembangkan karir, penghargaan, tanggung jawab, lingkungan kerja dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan diri faktor berpengaruh dominan.

Wendhth (2012), meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dengan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja.

### **c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Variabel Kompetensi ( $X_3$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja guru BNI Bulukumba alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variable pengetahuan, keterampilan, sikap profesional dan wawasan berpengaruh terhadap kompetensi guru. Setelah diuji dengan Uji-F ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan menunjukkan bahwa sikap profesional lebih dominan setelah diperbandingkan antara lain koefisien regresi (B) lebih besar dibandingkan dengan T-hitung lainnya.

Muksonuddin (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, Kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru. ketiganya termasuk dalam kategori sedang. *Kedua*, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Agussalim (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah “Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja guru/guru dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja guru sudah cenderung kedalam kategori baik, (2) suasana kerja tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja guru/guru tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja guru, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

## KESIMPULAN

Analisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dan dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi Kerja, kemudian disusul oleh Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, 2012. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya, PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Agusalim, 2010. Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>
- Gulick, Johnson, 2012. Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>
- Kadir, Abdul, 2003. Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama – Bandung
- Maslow, Husein. 2013. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moekijat, 2000. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2003. Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Muksanuddin, 2009. Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Miclani, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2012. “Human Resource Management In Strenght Quality Prospective”. Published McGraw Hill, New York.
- Nasir, Soeprpto, 2013. Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Robins,. 2001. Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2001. Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Saiful, 2009. Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2012. "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Sitepu., 2010. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta..
- Wendith, David, dkk., 2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Widya, Puspitas, 2012. Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.