

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR AR-RAUDAH BANDAR LAMPUNG

Ruhban Masykur¹⁾, Septuri²⁾, Yeni Setiawati³⁾

Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung

¹rmasykur@yahoo.com; ² karya_suka@yahoo.co.id; ³ yenisetiawati715@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on the motivation of teacher work at Ar-Raudah Elementary School in Bandar Lampung. This research uses quantitative descriptive method with a method of collecting data using a questionnaire. The results of this study are from the correlation coefficient test, it is known that the relationship between organizational culture variables and teacher work motivation is 0.392. While the results of the coefficient of determination influence between organizational culture on teacher work motivation is 15% and the remaining 85% is influenced by other factors. And the results of the regression equation testing $Y = 53,494 + 0,402X$ which means the value of the consistency of teacher work motivation without the influence of organizational culture is equal to 52,494. While $b =$ regression coefficient is 0.402 positive value, which means that every 1% increase in organizational culture, the teacher's work motivation will increase by 0.402.

Keyword: *Organizational Culture, Motivation of Teacher's work*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah dari uji koefisien korelasi diketahui bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja guru sebesar 0,392. Sedangkan hasil koefisien determinasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 15% dan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil pengujian persamaan regresi $Y = 53,494 + 0,402X$ yang berarti nilai konsistensi motivasi kerja guru tanpa pengaruh budaya organisasi adalah sebesar 52,494. Sedangkan $b =$ koefisien regresi adalah 0,402 bernilai positif, yang artinya setiap penambahan 1% budaya organisasi maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,402.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Ditinjau dari makna kata motivasi sendiri, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu. Sedangkan Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga mendorongnya untuk melakukan pekerjaan (Usman, 2015).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya:

1) karakteristik individu, antara lain yaitu: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kompetensi dan kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan, suasana hati, emosi, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. 2) Faktor faktor pekerjaan, antara lain : faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi. faktor dalam pekerjaan, yaitu sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, dan adanya kepuasan dari pekerjaan (Ardana dkk, 2012). Dengan demikian salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan dinas di lingkungannya. Setiap organisasi memiliki karakteristik budayanya masing masing yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Suatu budaya organisasi yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan pencapaian tujuan pendidikan dan kinerja sekolah. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang kuat, diharapkan dapat mendukung motivasi kerja guru sehingga visi dan misi sekolah akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dalam (Muchlas, 2012) dapat diartikan sebagai “sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Budaya organisasi memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut: Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Memudahkan komitmen kolektif; Mempromosikan stabilitas sistem sosial; Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaanya. (machmali, hidayat, 2016)

Karakteristik budaya organisasi yang dapat digunakan sebagai indikator budaya organisasi yaitu sebagaimana diungkapkan Robbins (Wibowo, 2017):

- a. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. *Attention to detail* (Perhatian ke rincian), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
- c. *Outcome orientation* (Orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. *People Orientation* (Orientasi orang), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memberi pengaruh pada anggota organisasi.
- e. *Team Orientation* (Orientasi tim), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu.
- f. *Aggressiveness* (Agresifitas), yaitu anggota organisasi kompetitif dan agresif, dan bukan bersantai-santai.
- g. *Stability* (Stabilitas), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibanding pertumbuhan.

B. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga mendorongnya untuk melakukan pekerjaan.(Usman, 2014) Motivasi merupakan kesediaan untuk berhubungan dengan sejauh mana individu ingin atau berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan.

Dasar motivasi kerja menurut McClland (Sutrisno, 2014) yaitu:

1. *Need for achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power* yaitu kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Motivasi kerja guru dapat dilihat dari dimensi internal dan eksternal, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hamzah B Uno, Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal.(Uno, 2017)Dimensi dan indikator dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1

Indikator Motivasi Kerja Guru

DIMENSI	INDIKATOR
Motivasi Internal	Tanggung jawab pendidik dalam melaksanakan tugas
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja
	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
	Selalu berusaha memenuhi hidup dan kebutuhan kerjanya
Motivasi Eksternal	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
	Bekerja dengan harapan memperoleh insentif
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sumber: (Uno, 2017)

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bersifat korelasional karena dalam penelitian ini berusaha untuk meneliti pengaruh variabel budaya organisasi sekolah sebagai variabel dependen atau bebas (X) terhadap variabel motivasi kerja guru sebagai independen atau terikat (Y).

B. Populasi dan Sempel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung yaitu berjumlah 29 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu non probability sampling yaitu teknik jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang Budaya organisasi dan motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

D. Teknik analisis data a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan rumus statistik deskriptif untuk memberikan penjelasan secara deskriptif terhadap data yang telah berhasil dikumpulkan. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mengkategorisasikan data ke dalam lima tingkatan kategori sebagaimana dikemukakan oleh Muhibbin Syah bahwa hasil tabulasi angket dapat dikelompokkan ke dalam lima tingkatan kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah (Syah, 2009)

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan agar hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesis dengan generalisasi. Adapun tahap-tahap analisis inferensial dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji instrumen penelitian a. Uji

validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ke sahian suatu instrumen (Arikunto, 2014).

Untuk menguji tingkat validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus *Kolerasi Product Moment*. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 22 dengan metode *Pearson Product Moment*.

b. Uji reliabilitas instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.(Arikunto, 2014).

Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan metode alpha, untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,61$.

Tabel 2
Kriteria Koefisien Reliabilitas

Koefisien Alpha Cronbach	Kategori
0% - 20%	Reliabilitas sangat rendah
21% - 40%	Reliabilitas rendah
41% - 60%	Reliabilitas cukup tinggi
61% - 80%	Reliabilitas tinggi
81% - 100%	Reliabilitas sangat tinggi

Sumber: (Arikunto:2014)

2. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk tujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara uji *Kolmogrof-Smirnov* menggunakan bantuan software SPSS.

b. Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22.0 . Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk melakukan analisis regresi linier sederhana penulis menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22*.

Bentuk persamaanya yaitu:

Keterangan:

Y= Variabel Terikat
a=Konstanta b=Koefisien
Regresi X=Variabel Bebas

b. Uji t

Uji t adalah uji parsial yang digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas secara tunggal dengan variabel terikat(Santoso, 2001).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengandung arti bahwa besarnya presentase varians variabel yang satu ditentukan oleh varians variabel lain. Koefisien determinasi disebut dengan R kuadrat. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien kolerasi yang dikalikan dengan 100

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan budaya organisasi terhadap mptivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Dari hasil penelitian dapat diketahui gambaran karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, dan masa kerja.

Tabel 3
Jenis kelamin respoden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	3	10%

2	Perempuan	26	90%
Total		29	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tebel diatas, dapat diketahui bahwa dari 29 responden guru yang dijadikan sebagai subyek dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentasi 10% dan sebayak 26 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentasi 90%. Hal tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas guru yang mengajar di SD Ar-Raudah Bandar Lampung berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4
Masa kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	11-13	6	20,7%
2	8-10	5	17,2%
3	5-7	8	27,6%
4	2-4	6	20,7%
5	<1-1	4	13,8%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 6 responden sudah bekerja selama antara 11-13 tahun, 5 orang dengan masa kerja antara 8-10 tahun, 8 orang guru dengan masa kerja 5-7 tahun, 6 orang guru dengan masa kerja antara 2-4 tahun dan 4 orang guru yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sampai satu tahun. Dengan demikian 19 orang atau 65,5% guru sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

B. Uji validitas dan reliabilitas instrumen

1. Uji validitas

Dalam melakukan uji validitas penulis menggunakan 18 orang sampel uji coba. Berdasarkan distribusi r_{tabel} dengan kesalahan 5%, maka penentuan patas minimal validitas pertanyaan sebesar 0,468. Jika didapatkan harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid akan tetapi, jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan instrumen tersebut tidak valid. Setelah melakukan uji validitas dengan batuan program SPSS maka di dapatkan hasil:

a. Budaya organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas butir angket dari 32 butir instrumen yang diuji validitasnya diperoleh 27 butir instrumen yang valid dan 5 butir gugur.

Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji validitas butir angket dari 26 butir instrumen yang diuji validitasnya diperoleh 24 butir instrumen yang valid dan 2 butir gugur.

2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan bantuan software SPSS didapatkan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	Taraf Reliabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,932	0,61	Reliabel
Motivasi Kerja	0,919	0,61	Reliabel

Sumber: output SPSS

C. Uji Prasyarat

1. Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,260. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,260 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Budaya Organisasi (X) dan Motivasi kerja guru (Y) berdistribusi normal.

2. Uji linieritas

Dari uji linieritas didapatkan nilai signifikan 0,543 < dari 0,05 artinya terdapat hubungan linier antara budaya organisasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y)

D. Uji Hipotesis

1. Analisis korelasi

Analisis korelasi ditujukan untuk mengetahui koefisien korelasi baik secara sendiri maupun bersama-sama. Dalam analisis korelasi penulis menggunakan analisis *pearson korelasi product moment*.

Hipotesis dalam analisis korelasi adalah sebagai berikut:

H0= “Tidak terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah di Bandar Lampung”

Ha=”Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”

Dengan dasar pengambilan keputusan apabila: $r_{hitung} < r_{tabel}$,maka H0 diterima dan Ha ditolak $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H0 ditolak dan Ha diterima

Tabel 6
Uji Korelasi *Product Moment*

		Correlations	
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,392 *
	Sig. (2-tailed)	29	29
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,392 *	1
	Sig. (2-tailed)	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: hasil olah data primer

Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi X dan Y sebesar 0,392. Sehingga diketahui nilai rhitung yaitu 0,392.

Diketahui rtabel dengan N=29 dan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar

3,67. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,392 > 0,367$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yaitu “Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependent dilakukan analisis regresi linier sederhana. Dalam melakukan analisis tersebut penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a			
		Unstandardiz		Standardize	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	52,494	,014		,000
		,402	,182	,392	,221

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data primer

Berdasarkan *output coefficients* diatas, a=angka konstan dari *unstandardized coefficients* adalah 52,494 artinya, nilai konsistensi motivasi kerja guru tanpa pengaruh budaya organisasi adalah sebesar 52,494. Sedangkan b=koefisien regresi adalah 0,402 bernilai positif, yang artinya setiap penambahan 1% budaya organisasi maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,402. Oleh karena itu persamaan regresinya yaitu:
 $Y=52,494+0,402X$.

3. Uji t

Setelah melakukan analisis regresi linier sederhana, selanya dilakukan uji t. Uji t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial(sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis dalam uji T ini yaitu:

H_0 ="Tidak terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah di Bandar Lampung" H_a ="Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung"

Dengan dasar pengambilan keputusan apabila:

$t_{hitung} < t_{tabel}$,maka H_0 diterima dan H_a ditolak t_{hitung}

$> t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$ atau $t_{tabel} = (\text{tingkat signifikansi} : 2 - \text{variabel bebas} - 1)$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,052. Berdasarkan analisis regresi pada tabel coefficient diperoleh t_{hitung} sebesar 2,211 sehingga diperoleh kesimpulan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,211 > 2,052$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y) di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk melihat besarnya presentase pengaruh budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Y) maka dilakukan uji koefisien determinan. Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi yaitu:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,392 \times 100\% \\ &= 0,1536 \times 100\% \\ &= 15\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 15% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) sebesar 15% dan selebihnya yang 85% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan statistik yang didapatkan penulis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Adapun presentase besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja di SD Ar-Raudah Bandar Lampung adalah sebesar 15%, sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas oleh penelitian ini seperti karakteristik individu (minat, kebutuhan individual, kompetensi dan kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan, suasana hati) dan faktor dalam pekerjaan (pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan)

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Machali, Imam, Ara Hidayat. *The Handbook Of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Muchlas, Makmuri. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

- Singgih, Santoso. 2001.SPSS: Mengolah Data Statistik secara Profesional. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Alfabeta, 2015.
- Supardi. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication, 2013.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2014. Uno.
- Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Wibowo. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.