

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENENTU KINERJA KERJA TERHADAP
KINERJA KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA GURU
SMK NEGERI 25, 37 DAN 47**

Marjuki

Alumni Program Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Arviana Wulandari

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta
dan

Muruli Sitompul

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Paper dipresentasikan pada Seminar Nasional
Financial Inclusion to Achieve Sustainable Development in Indonesia,
diselenggarakan oleh FEB Usakti dan Badan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia,
28 April 2016 di Jakarta

Abstract: *The aim of this study was to determine the effect of leadership, motivation, job discipline, organizational culture, job satisfaction, and compensation to the performance of the job and its impact on job productivity of teachers at SMK Negeri 25, 37 and 47. The population used in this study is SMK country located in South Jakarta, but in this study the authors took a sample of 200 respondents drawn from SMK Negeri 25, 37, and 47. The method used Structural Equation Modeling (SEM) and AMOS version 6.0 software. The results showed a significant difference between the discipline of work, organizational culture, job satisfaction on job performance, and compensation for work on work productivity. In this study also showed no significant difference between leadership, motivation, compensation for job performance, and no significant difference between leadership, teacher performance on job productivity. Significant effects seen in this study of p-value, if the p-value < 0.05 alpha then it is said there is a significant effect.*

Keywords: Leadership, Job Motivation, Job Discipline, Organizational Culture, Job Satisfaction, Compensation, Performance Job, Job Productivity.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja guru pada SMK Negeri 25, 37 dan 47. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMK Negeri yang terdapat di wilayah Jakarta Selatan, tetapi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 200 responden yang diambil dari SMK Negeri 25, 37, dan 47. Metode penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *software* AMOS version 6.0. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi terhadap

kinerja kerja, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kinerja guru terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kinerja Kerja, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta senantiasa berupaya untuk tetap berkembang dan maju. Terlebih lagi dalam menghadapi perubahan yang bergulir, sejalan dengan terbentuknya masyarakat yang kritis dan demokrasi pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia karena manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang, dengan kata lain bagaimana caranya agar manusia yang memiliki sumber daya dalam organisasi itu dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi.

Menghadapi setiap adanya perubahan, maka akan ada tuntunan peningkatan sumber daya manusia. Tuntunan tersebut diharapkan dapat mendukung upaya pencapaian sasaran organisasi. Organisasi dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila terdapat hubungan antara pribadi yang serasi. Hubungan ini dapat berlangsung antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan guru. Situasi ini akan menimbulkan kepuasan psikologis pada diri guru sehingga guru termotivasi untuk bekerja yang pada akhirnya organisasi akan dapat diurus dengan mudah dan dapat berjalan lancar.

Organisasi yang memiliki keunggulan sumber daya manusia akan memunculkan kepemimpinan yang kokoh sehingga dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan yang kokoh dapat membimbing, mengarahkan bawahannya, memprakarsai dan berusaha mendorong memotivasi para bawahannya sehingga dapat bekerja secara aktif, karena bawahan yang pasif merupakan hambatan bagi pimpinan yang selalu optimis.

Disamping masalah kepemimpinan dan motivasi yaitu kedisiplinan merupakan faktor yang sangat berperan bagi seseorang dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik dan optimal. Kurang adanya motivasi guru ditandai dengan adanya guru yang tidak masuk karena alasan yang tidak jelas, lebih banyak mengobrol dari pada bekerja, tidak taat pada jam kerja seperti datang terlambat atau pulang lebih awal, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kenyataan dilapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang disiplin, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah, serta lambannya staf tata usaha dalam melayani kebutuhan siswa. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, disamping rendahnya etos kerja komunitas sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh faktor-faktor penentu kinerja kerja terhadap kinerja kerja serta dampaknya pada produktivitas kerja guru SMK Negeri 25, 37 dan 47”

2. TINJAUAN TEORI

2.1 Manajemen

Pengertian manajemen menurut Manullang (2001:17) adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sementara itu menurut Handoko (2001:8) berpendapat bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2006:1) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sementara Effendi (2002:2) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

2.3 Fungsi Manajemen dan Operasional Manajemen

Menurut pendapat Hasibuan (2006) fungsi manajerial merupakan suatu fungsi dalam hal manajemen atau pengaturan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara terdapat fungsi-fungsi operasional manajemen, antara lain : pengadaan atau rekrutmen, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.4 Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2006:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun pengertian lain menurut Fliplo dalam Heidjrachman dan Husnan (2000:224) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.5 Motivasi Kerja

Menurut As'ad (2003:45) motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut Manullang (2001) mengemukakan teori-teori motivasi antara lain: (i). Teori Abraham Maslow, menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan kepemilikan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan (ii). Teori David Mc. Clelland, memfokuskan kepada tiga hal kebutuhan, antara lain: kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

2.6 Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2003:34) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap mental yang mencerminkan ketaatan dan ketetapan terhadap aturan, sedangkan menurut Hasibuan (2006:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.7 Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu “budhayah” yang merupakan bentuk jamak dari “budhi” (budi atau akal). Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata lain *colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia sebagai “kultur”. Menurut Sopiah (2008:2) organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Sementara itu menurut Gitosudarmo dkk. dalam Sopiah (2008:2) organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada para perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relatif sulit diubah. Menurut Chatab (2007:10) budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi.

2.8 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya.

2.9. Kompensasi

Menurut beberapa pendapat para pakar diantaranya adalah Wather dan Davis dalam Hasibuan (2006:133), kompensasi adalah sesuatu yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.10. Kinerja

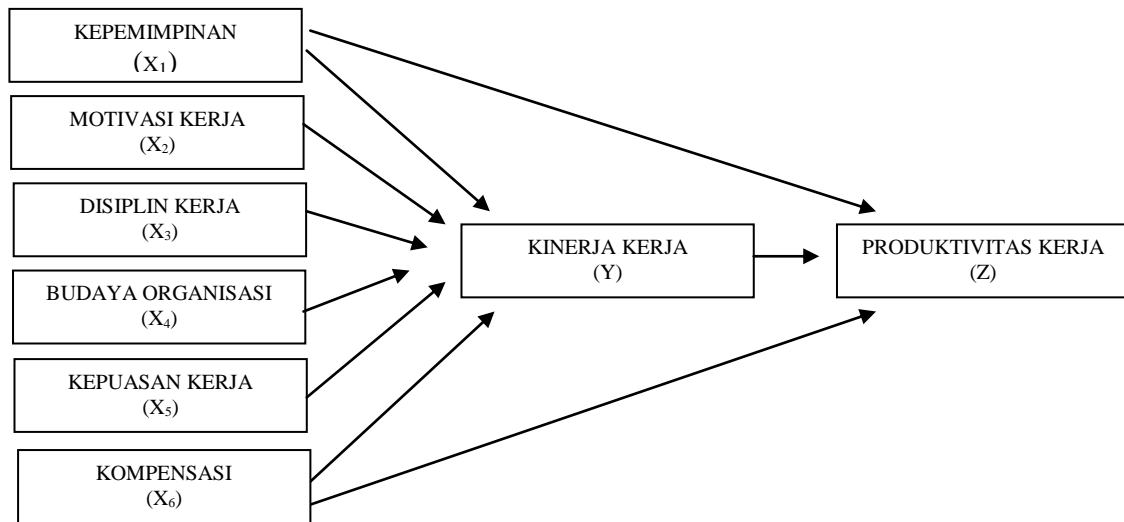
Sedarmayanti (2000:144) mengemukakan bahwa kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Dari pengertian ini terlihat kinerja merupakan perbuatan atau proses yang dapat dinilai oleh orang lain. Selanjutnya menurut Rivai (2008:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

2.11 Produktivitas Kerja

Siagian (2001:154), menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. Menurut Greenberg dalam Syarif (2000:12) produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Pengertian produktivitas yang lain dikemukakan oleh Nitisemito (2000:97), yaitu kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dan *input* merupakan sebuah ukuran dari efisiensi yaitu untuk menghasilkan barang dan jasa.

2.12 KERANGKA PIKIR

Dari uraian diatas, maka berikut ini digambar kerangka piker dari penelitian ini dan uraian hipotesa yang mengikutinya.



Hipotesa merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep, serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesa yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesa 1

Ho₁ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja kerja.

Ha₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja kerja.

Hipotesa 2

Ho₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kerja.

Ha₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kerja.

Hipotesa 3

Ho₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kerja.

Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kerja.

Hipotesa 4

Ho₄ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja.

Ha₄ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja.

Hipotesa 5

Ho₅ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja.

Ha₅ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja.

Hipotesa 6

Ho₆ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja.

Ha₆ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja.

Hipotesa 7

Ho₇ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Ha₇ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesa 8

Ho₈ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Ha₈ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Hipotesa 9

Ho₉ : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kinerja kerja terhadap produktivitas kerja.

Ha₉ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kinerja kerja terhadap produktivitas kerja.

3 METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu metode yang bertujuan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Sementara itu, sampel yang digunakan adalah sebanyak populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2005:61) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel (responden) yang diambil Guru SMK Negeri 25, 37 dan 47, yaitu sebanyak 200 orang.

3.1. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, yakni metode survei, maka untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut: (i). *Interview* (wawancara), yaitu wawancara tatap muka langsung antara peneliti dengan kepala bagian atau staf. Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan data tentang latar belakang pendidikan di SMK Negeri 25, 37 dan 47; (ii). Observasi, dilakukan untuk pengamatan langsung ke lapangan guna memperoleh data yang diperlukan; dan (iii). Kuesioner, dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

3.2. Teknik Analisis Data

3.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan *P-value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jika *P-value* kurang dari alpha 0,05 maka item pernyataan valid, demikian pula sebaliknya jika *P-value* lebih besar dari alpha 0,05 maka item pertanyaan tidak valid. Untuk menghitung Validitas dengan menggunakan Rumus *Pearson's Correlation*

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

dimana :

r_{hitung}	= koefisien korelasi
$\sum X$	= jumlah skor item
$\sum Y$	= jumlah skor total
n	= jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:140) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas dihitung setiap item untuk mengetahui harga korelasi menggunakan *Alpha Cronbach* dan untuk memperoleh nilai *Alpha Cronbach* dapat diselesaikan melalui rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right]$$

dimana :

r_{11} = reliabilitas internal seluruh item

k = jumlah butir pertanyaan

σ_b^2 = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan $\alpha = 0,05$.

3.2.2. Structural Equation Modeling (SEM)

Analisis data dan interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Untuk menganalisis data digunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket *software AMOS version 6.0* dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan struktural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2000:181). Alasan penelitian ini dilakukan dengan SEM dikarenakan dalam model penelitian ini digunakan *variable intervening*, disamping itu masing-masing variabel diukur melalui indikator-indikator sehingga perlu dilakukan uji kelayakan model apakah model yang dianalisis dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2000:5). Untuk membuat pemodelan yang lengkap, perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori
Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Seorang peneliti harus melakukan serangkaian telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan.
2. Pengembangan diagram alur (*Path Diagram*) untuk menunjukkan hubungan kausalitas
Path diagram akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Peneliti biasanya bekerja dengan “*construct*” atau “*factor*” yaitu konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Konstruksi-konstruksi yang dibangun dalam diagram alur dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen dikenal sebagai “*source variables*” atau “*independent variables*” yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk endogen adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.
3. Konversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.
Setelah teori model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi spesifikasi model tersebut kedalam rangkaian persamaan. Persamaan yang akan dibangun terdiri dari:
Persamaan-persamaan struktural yang dibangun atas pedoman sebagai berikut:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{error}$$

Persamaan spesifikasi model pengukuran yaitu menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

- a. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model yang berdasarkan *degree of freedom* (Browne dan Cudeck, 1993 dalam Ferdinand, 2000:53).
- b. GFI (*Goodness of Fit Index*), adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*.”
- c. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair et al, 1995, Hulland et al, 1996 dalam Ferdinand, 2000:56)
- d. CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi square* (χ^2) relatif. Bila nilai χ^2 relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand, 2000:56).

- e. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $> 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand, 2000:57).
- f. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand, 2000:58). Nilai yang direkomendasikan adalah CFI lebih besar atau sama dengan 0,95.

Tabel 3.1
Goodness of-Fit Indices

<i>Goodness of-fit index</i>	Cut-off Value
<i>c2 – Chi-square</i>	Kecil
1. Significance Probability	$\geq 0,05$
2. RMSEA	$\leq 0,08$
3. GFI	$\geq 0,90$
4. AGFI	$\geq 0,90$
5. CMIN/DF	$\leq 2,00$
6. TLI	$\geq 0,95$
7. CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Structural Equation Model (SEM), Ferdinand (2000)

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis

4.1.1. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dari setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software IBM SPSS version 20*. Menurut Sekaran (2003:311) *Cronbach's coefficient alpha* yang cukup dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai antara 0,60 sampai 0,70 atau lebih.

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	n	Croanbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan	2	0,887	<i>Reliable</i>
Motivasi_Kerja	5	0,842	<i>Reliable</i>
Disiplin_Kerja	5	0,838	<i>Reliable</i>
Budaya_Organisasi	5	0,816	<i>Reliable</i>
Kepuasan_Kerja	3	0,800	<i>Reliable</i>
Kompensasi_Kerja	3	0,850	<i>Reliable</i>
Kinerja_Guru	8	0,856	<i>Reliable</i>
Produktivitas_Kerja	2	1,000	<i>Reliable</i>

Sumber : data diolah, IBM SPSS Version 20

Berdasarkan tabel diatas, koefisien *Cronbach's Alpha* pada konstruk yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang direkomendasikan Sekaran (2003:311). Dengan demikian, jika semua konstruk dalam penelitian mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* minimal 0,60 atau lebih, maka jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk adalah konsisten dan konstruk dapat dihandalkan (*reliable*).

4.1.2. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi "*Product Moment*" dengan bantuan *software IBM SPSS version 20*. Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan *p-value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jika *p-value* kurang dari alpha 0,05 maka item pernyataan valid, demikian pula sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari alpha 0,05 maka item pernyataan tidak valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	<i>P-Value</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
Kepemimpinan			
Kep7	0,955**	0,000	Valid
Kep9	0,943**	0,000	Valid
Motivasi_Kerja			
MK2	0,849**	0,000	Valid
MK3	0,778**	0,000	Valid
MK8	0,690**	0,000	Valid
MK9	0,777**	0,000	Valid
MK10	0,816**	0,000	Valid
Disiplin_Kerja			
DK3	0,777**	0,000	Valid
DK4	0,885**	0,000	Valid
DK5	0,732**	0,000	Valid
DK6	0,771**	0,000	Valid
DK9	0,786**	0,000	Valid
Budaya_Organisasi			
BO4	0,753**	0,000	Valid
BO5	0,737**	0,000	Valid
BO8	0,813**	0,000	Valid
BO9	0,759**	0,000	Valid
BO10	0,748**	0,000	Valid
Kepuasan_Kerja			
KK6	0,810**	0,000	Valid
KK8	0,881**	0,000	Valid
KK10	0,850**	0,000	Valid

Kompensasi_Kerja			
KomK6	0,833**	0,000	Valid
KomK8	0,923**	0,000	Valid
KomK9	0,872**	0,000	Valid
Kinerja_Guru			
KG1	0,696**	0,000	Valid
KG2	0,690**	0,000	Valid
KG3	0,594**	0,000	Valid
KG4	0,721**	0,000	Valid
KG5	0,838**	0,000	Valid
KG6	0,816**	0,000	Valid
KG7	0,687**	0,000	Valid
KG8	0,619**	0,000	Valid
Produktivitas_Kerja			
PK5	1,000**	0,000	Valid
PK6	1,000**	0,000	Valid

Sumber : data diolah, IBM SPSS version 20

Berdasarkan tabel rangkuman pengujian validitas diatas, diketahui bahwa butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian masing-masing memiliki p -value 0,000 kurang dari alpha 0,05. Artinya masing-masing butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.2. Pembahasan

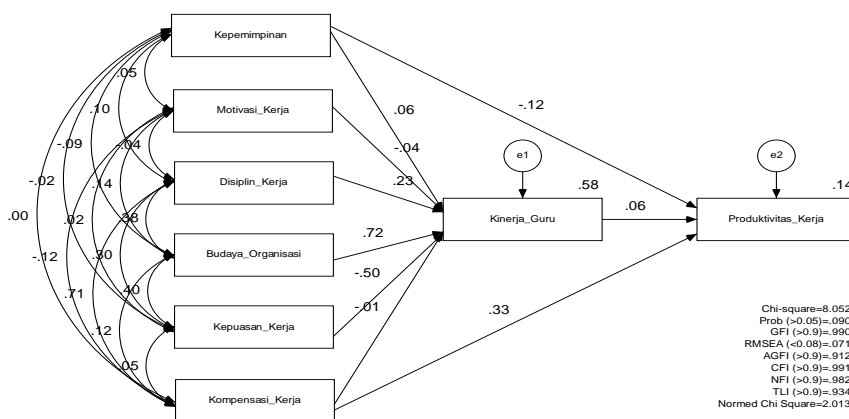
4.2.1. Uji Kesesuaian Model

Sebelum menganalisa hipotesa yang diajukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian kesesuaian model (*goodness-of-fit model*). Pengujian kesesuaian model (*goodness-of-fit model*) dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu:

1. **Absolute Fit Measure** yaitu mengukur model fit secara keseluruhan (baik model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan). Kriterianya dengan melihat nilai *chi-square*, *probability*, *Goodness-of-Fit Index* (GFI), dan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA);
2. **Incremental Fit Measures** yaitu ukuran untuk membandingkan model yang diajukan (*proposed model*) dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti. Kriterianya dengan melihat: *Normed Fit Index* (NFI), *Turker-Lewis Index* (TLI), *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI), *Comparative Fit Index* (CFI), dan
3. **Parsimonious Fit Measures** yaitu melakukan *adjustment* terhadap pengukuran fit untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berbeda. Kriterianya dengan melihat nilai *normed chi-square* (CMIN/DF).

Model persamaan *structural* digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Model Penelitian



Sumber : data diolah, Amos 6.0

Tabel 4.3
Hasil Pengukuran Tingkat Kesesuaian (*goodness-of-fit model*)

Pengukuran <i>Goodness-of-fit</i>	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai	Indikasi
<i>Chi-square</i>	<i>chi-square</i> rendah χ^2 tabel DF 4 = 9,4877	8,052	Model baik
<i>p-value</i>	minimal 0,05 atau diatas 0,05	0,090	Model baik
GFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,990	Model baik
RMSEA	dibawah 0,080 atau 0,050	0,071	Model baik
AGFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,912	Model baik
CFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,991	Model baik
NFI	> 0,90 atau mendekati 1	0,982	Model baik
TLI	> 0,90 atau mendekati 1	0,934	Model baik
<i>Normed chi-square</i>	batas bawah : 1 batas atas : 2, 3, atau 5	2,013	Model baik

Sumber : data diolah dengan Amos 6.0

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan perhitungan tingkat kesesuaian model menunjukkan hasil yang sangat baik. Dengan demikian secara keseluruhan model persamaan *structural* yang digunakan dapat diterima.

4.2.2. Pengujian Hipotesa

Pengujian terhadap hipotesa yang diajukan dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software Amos version 6.0*. Metode ini dipilih karena terdapat variabel *dependen (endogenous)* yang menjadi variabel *independen (exogenous)* untuk variabel yang lainnya. Adapun dasar pengambilan keputusan uji hipotesa adalah dengan membandingkan besarnya *p-value* dengan *level of significant* sebesar 5% (α 0,05). Jika *p-value* kurang dari α 0,05 maka hipotesa nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel. Demikian pula sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari α 0,05 maka hipotesa nol (H_0) gagal ditolak, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara kedua variabel.

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesa dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)*:

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesa

	Path Analysis		Koefisien	C.R.	p-value	Keputusan H_0
Ha ₁ :	Kepemimpinan	→ Kinerja Guru	0,048	1,271	0,204	Ho ₁ diterima
Ha ₂ :	Motivasi Kerja	→ Kinerja Guru	-0,037	-0,874	0,382	Ho ₂ diterima
Ha ₃ :	Disiplin Kerja	→ Kinerja Guru	0,150	3,042	0,002	Ho ₃ ditolak
Ha ₄ :	Budaya Organisasi	→ Kinerja Guru	0,659	13,116	0,000	Ho ₄ ditolak
Ha ₅ :	Kepuasan Kerja	→ Kinerja Guru	-0,436	-9,552	0,000	Ho ₅ ditolak
Ha ₆ :	Kompensasi Kerja	→ Kinerja Guru	-0,008	-0,138	0,890	Ho ₆ diterima
Ha ₇ :	Kepemimpinan	→ Produktivitas Kerja	-0,171	-1,821	0,069	Ho ₇ diterima
Ha ₈ :	Kompensasi Kerja	→ Produktivitas Kerja	0,498	4,910	0,000	Ho ₈ ditolak
Ha ₉ :	Kinerja Guru	→ Produktivitas Kerja	0,115	0,946	0,344	Ho ₉ diterima

Sumber : data diolah dengan Amos

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa *p-value* untuk hipotesa pertama sebesar $0,204 > \alpha$ 0,05 (C.R. $1,271 < t$ -tabel 1,976). Dengan demikian Ho₁ diterima dan Ha₁ ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hipotesa kedua sebesar $0,382 > \alpha$ 0,05 (C.R. $-0,874 < t$ -tabel -1,976). Dengan demikian Ho₂ diterima dan Ha₂ ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hipotesa ketiga sebesar $0,002 < \alpha$ 0,05 (C.R. $3,042 > t$ -tabel 1,976). Dengan demikian Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hipotesa keempat sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05 (C.R. $13,116 > t$ -tabel 1,976). Dengan demikian

Ho₄ ditolak dan Ha₄ diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hipotesa kelima sebesar 0,000 < alpha 0,05 (C.R. -9,552 > t-tabel -1,976). Dengan demikian Ho₅ ditolak dan Ha₅ diterima yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hipotesa keenam sebesar 0,890 > alpha 0,05 (C.R. -0,138 < t-tabel -1,976). Dengan demikian Ho₆ diterima dan Ha₆ ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru. Hipotesa ketujuh sebesar 0,069 > alpha 0,05 (C.R. -1,821 < t-tabel -1,976). Dengan demikian Ho₇ diterima dan Ha₇ ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Hipotesa kedelapan sebesar 0,000 < alpha 0,05 (C.R. 4,910 > t-tabel 1,976). Dengan demikian Ho₈ ditolak dan Ha₈ diterima yang artinya terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dan untuk hipotesa kesembilan sebesar 0,344 > alpha 0,05 (C.R. 0,946 < t-tabel 1,976). Dengan demikian Ho₉ diterima dan Ha₉ ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kinerja guru terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.5
Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh					
	Langsung		Tidak Langsung		Total	
	Kinerja	Produktifitas	Kinerja	Produktifitas	Kinerja	Produktifitas
Disiplin_Kerja	0,231	0,000	0,000	0,015	0,231	0,015
Budaya_Organisasi	0,718	0,000	0,000	0,046	0,718	0,046
Kepuasan_Kerja	-0,498	0,000	0,000	-0,032	-0,498	-0,032
Motivasi_Kerja	-0,041	0,000	0,000	-0,003	-0,041	-0,003
Kompensasi_Kerja	-0,010	0,332	0,000	-0,001	-0,010	0,331
Kepemimpinan	0,060	-0,120	0,000	0,004	0,060	-0,116
Kinerja_Guru	0,000	0,064	0,000	0,000	0,000	0,064

Sumber: data diolah, Amos 6

Adapun persamaan regresinya:

$$\text{Kinerja Guru} = 0,060 * \text{Kepemimpinan} - 0,041 * \text{Motivasi Kerja} + 0,231 * \text{Disiplin Kerja} + 0,718 * \text{Budaya Organisasi} - 0,498 * \text{Kepuasan Kerja} - 0,010 * \text{Kompensasi Kerja} + e$$

$$\text{Produktifitas Kerja} = -0,120 * \text{Kepemimpinan} + 0,332 * \text{Kompensasi Kerja} + 0,064 * \text{Kinerja Guru} + e$$

Koefisien determinasi untuk persamaan Kinerja Guru sebesar 0,576 yang berarti variabilitas Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi kerja sebesar 57,6% sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Sedangkan koefisien determinasi persamaan Produktivitas Kerja sebesar 0,138 atau variabilitas Produktivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas kepemimpinan, kompensasi kerja dan kinerja guru sebesar 13,8% sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Nilai *p-value* untuk hipotesa pertama sebesar $0,204 > \alpha 0,05$ (C.R. $1,271 < t\text{-tabel } 1,976$). Dengan demikian H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2. Nilai *p-value* untuk hipotesa kedua sebesar $0,382 > \alpha 0,05$ (C.R. $-0,874 < t\text{-tabel } -1,976$). Dengan demikian H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Nilai *p-value* untuk hipotesa ketiga sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ (C.R. $3,042 > t\text{-tabel } 1,976$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
4. Nilai *p-value* untuk hipotesa keempat sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ (C.R. $13,116 > t\text{-tabel } 1,976$). Dengan demikian H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
5. Nilai *p-value* untuk hipotesa kelima sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ (C.R. $-9,552 > t\text{-tabel } -1,976$). Dengan demikian H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
6. Nilai *p-value* untuk hipotesa keenam sebesar $0,890 > \alpha 0,05$ (C.R. $-0,138 < t\text{-tabel } -1,976$). Dengan demikian H_{06} diterima dan H_{a6} ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru.
7. Nilai *p-value* untuk hipotesa ketujuh sebesar $0,069 > \alpha 0,05$ (C.R. $-1,821 < t\text{-tabel } -1,976$). Dengan demikian H_{07} diterima dan H_{a7} ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.
8. Nilai *p-value* untuk hipotesa kedelapan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ (C.R. $4,910 > t\text{-tabel } 1,976$). Dengan demikian H_{08} ditolak dan H_{a8} diterima yang artinya terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja.
9. Nilai *p-value* untuk hipotesa kesembilan sebesar $0,344 > \alpha 0,05$ (C.R. $0,946 < t\text{-tabel } 1,976$). Dengan demikian H_{09} diterima dan H_{a9} ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh kinerja guru terhadap produktivitas kerja.

5.2. Saran

Berikut ini dikemukakan saran-saran sebagai tambahan dari penyelesaian masalah atas yang diharapkan dapat berguna untuk institusi dan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam mengadakan perbaikan untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan dengan harapan dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul dan menyelesaikan dengan cara yang terbaik. Adapun saran yang dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Tingkatkan kinerja lebih baik lagi walau tidak terdapat pengawasan. Tingkatkan motivasi kerja direkan-rekan guru.
2. Kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja rekan guru, jadi lebih ditingkatkan lagi kedisiplinan.
3. Tingkatkan budaya kerja yang sudah ada agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.
4. Dengan tingginya kinerja maka semakin puas dalam bekerja, tingkatkan kinerja yang ada

- selama ini. Tingkat kinerja walau kompensasi tidak ada hubungan terhadap kinerja.
5. Tingkatkan produktivitas kerja meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kerja rekan-rekan guru.
 6. Dengan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja, diharapkan rekan-rekan guru meningkatkan produktivitasnya.
 7. Meskipun tidak terdapat pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja, diharapkan rekan-rekan guru tetap menjaga produktivitas kerjanya jangan sampai menurun.
 8. Untuk penelitian lebih lanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian dan menambah jumlah datanya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2008. Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Studi Ekonomi, Volume 13, No. 2 Tahun 2008*.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus S. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10, No 2*.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfabeta.
- Dale, Timpe A. 2003. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Mulia.
- Damin, Sudarman. 2012. *Manajemen & kepemimpinan transformasional kepala sekolah: visi & strategi sukses era teknologi, situasi krisis, dan internasional pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Newstrom. 2002. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga Ahli Bahasa Agus Darma.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, jilid I. Jakarta: PT. Indeks.
- Effendi, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi ke empat. Jakarta: Grasindo.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Ghiselli dan Brown, 2003. *Psikologi Industri*. Jakarta: Erlangga.
- Gusti, Media, Messa. 2012. Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi. *Jurnal Fakultas Teknik*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranu Pandojo dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ivancevich, Donnelly. 2005. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Koesmono, H Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Tesis*. Surabaya: Universitas Petra.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moenir, H. A. S. 2003. *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Nawawi, Handari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: PT. Gajah Mada University Peers.
- Nitisemito. S. Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV Aneka Ilmu Semarang). *Tesis*.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Media Pratama.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Management*. 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P dan Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rochmawati, Siti, Rahayu dan Binarsih. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mojolaban. *Jurnal Manajemen bisnis syariah, No: 01/Th. III/Januari 2009*. Surakarta: Universitas Islam Batik.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen sumber daya manusia (human resource management) suatu pendekatan mikro (Tanya jawab)*. Cetakan ke dua. Jakarta: Djambatan.
- Scot, William D. 2001. *Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2000. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandor Jaya.
- Sekaran, Uma. 2003. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*. Jakarta: Salemba