



Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:
<http://jurnal.stiessultanagung.ac.id/index.php/strategic>

E-ISSN: 2798-0049



Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar

Darwin Lie¹, Marisi Butarbutar², Erbin Chandra, Efendi⁴, Amurisi Zega⁵

^{1,2,4}Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

^{3,5}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Correspondence Author. Darwin Lie
e-mail : darwin@stiesultanagung.ac.id

ARTICLE INFO

History Articles:

Recived 18 Desember, 2021

Revised 22 Desember 2021

Accepted 25 Desember 2021

Avilable Online 26 Desember 2021

Keywords:

Rekrutmen, Kompensasi, Kinerja Guru

A B S T R A C T

Objective. The aims of this study were: To determine the recruitment, compensation and performance of teachers at the HKBP Private Vocational School (STM) Pematangsiantar. This study aims to determine the effect of recruitment and compensation on teacher performance at the HKBP Private Vocational School (STM) Pematangsiantar.

Research Methods. The research design used in writing this research is library research and field research. The data collection techniques used in this research are the questionnaire method, the interview method and the documentation method.

Results. The results of this study can be concluded that: Recruitment, compensation, and teacher performance is good. Recruitment and compensation have a positive influence on teacher performance. Recruitment and compensation have a strong and positive relationship to teacher performance. The good or bad performance of teachers can be explained by recruitment and compensation.

Conclusion. Based on the results of the correlation coefficient test and the coefficient of determination, the results obtained which state that there is a strong and positive relationship between recruitment and compensation on teacher performance at the HKBP Private Vocational School (STM) Pematangsiantar simultaneously. Based on the simultaneous test (F test), the results obtained which state that recruitment and compensation have a positive and significant effect on the performance of teachers at the HKBP Private Vocational School (STM) Pematangsiantar simultaneously. Based on the partial test (t test), the results state that recruitment and compensation have a positive and significant effect on teacher performance.

© 2021 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. INTRODUCTION

SMK Swasta HKBP (STM) merupakan merupakan suatu institusi pendidikan swasta di Pematangsiantar yang ingin menciptakan sekolah yang unggul dan favorit dan yang menghasilkan tenaga kerja mandiri dan berakhlak mulia dengan meningkatkan keimanan dan ketaqwaan seluruh warga sekolah, menerapkan manajemen berbasis sekolah, menerapkan sistem pembelajaran berbasis produksi, meningkatkan motivasi kerja berbasisi keunggulan dan jiwa

kewirausahaan seluruh warga sekolah, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana. Peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjelaskan kinerja guru diukur pada 14 (empat belas) dimensi yakni, mengenal peserta didik, menguasai teori belajar, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, menunjukkan pribadi yang teladan, etos kerja, tanggungjawab tinggi, rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminasi, komunikasi sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat, penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil, mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif.

Pada penilaian dan evaluasi, penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran, serta pada pengembangan keprofesian melalui tindakan yang reflektif pelaksanaannya, diketahui guru masih belum optimal (Sherly et al., 2021). Hal yang dapat dilakukan untuk memperoleh serta menciptakan pendidik atau guru yang berkinerja baik salah satunya adalah menarik tenaga didik atau guru yang berkualitas lewat proses rekrutmen. Dalam pelaksanaannya, rekrutmen dapat dinilai dari dimensi yakni pengecekan referensi, pemeriksaan kesehatan dan seleksi calon (Afrianti et al., 2021). Namun pada kenyataannya diketahui bahwa masih terdapat permasalahan yaitu pada dimensi pemeriksaan kesehatan terkait dengan kondisi fisik tenaga didik, hal ini disebabkan karena kurangnya prakarsa sekolah memeriksa kondisi fisik calon tenaga didik. Kemudian pada dimensi seleksi calon yang berhubungan dengan pelaksanaan tespengetahuan masih kurang optimal, hal ini disebabkan karena tes pengetahuan yang diberikan kurang mencerminkan hasil kompetensi yang dimiliki oleh calon tenaga didik (Lie, Butarbutar, Nainggolan, et al., 2021).

Selain proses rekrutmen, kompensasi juga merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para guru karena salah satu tujuan perusahaan atau organisasi dalam pemberian kompensasi adalah peningkatan kinerja bagi organisasi (Indajang et al., 2021). Adapun dimensi kompensasi dapat diukur dari kompensasi finansial yang terdiri dari gaji per bulan, tunjangan hari raya asuransi pengguna BPJS. Kompensasi non finansial berupafasilitas-fasilitas sekolah yang digunakan oleh para guru serta hubungan atau sikap kepala sekolah dengan guru. Permasalahan yang dialami oleh para guru dalam hal kompensasi ini adalah terletak pada dimensi kompensasi finansial yaitu gaji yang diterima oleh guru masih kurang memuaskan. Hal ini disebabkan karena jumlah nominal gaji yang diberikan relatif kurang memadai. Pada dimensi kompensasi non finansial mengenai kelengkapan fasilitas sekolah, hal ini disebabkan karena masih kurang lengkap fasilitas yang disediakan oleh sekolah (Sudirman et al., 2021). Dengan melihat berbagai latar belakang masalah penelitian, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

2. STUDY OF LITERATURE

Rekrutmen

Menurut Bangun (2012), penarikan tenaga kerja (recruitment) proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi". Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan atau proses yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mengadakan calon karyawan atau pegawai sesuai kebutuhan organisasi untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2009),

rekrutmen dilakukan dengan proses-proses yang terdiri dari mencari dan menarik calon dan mencari dari luar, merupakan upaya mencari tenaga kerja yang bersumber dari luar perusahaan, pemeriksaan kesehatan, pengecekan referensi, serta laporan hasil seleksi.

Kompensasi

Menurut Zainal, dkk (2009), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Mondy (2008), “kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sementara menurut Bangun (2012), kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang diberikan untuk pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai wujud balas jasa para pegawai atas kinerja yang telah mereka wujud nyatakan dalam organisasi. Menurut Mathis dan John (2011), program kompensasi dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki empat tujuan yaitu: kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas biaya bagi organisasi, keadilan internal, eksternal dan individual bagi karyawan, dan peningkatan kinerja bagi organisasi.

Kinerja Guru

Menurut Zainal, et al. (2009), kinerja adalah tampilan keadaan kerja secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Sementara menurut Rivai (2003), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai wujud atau hasil kerja baik sera kualitas maupun kuantitas selama periodik tertentu yang dicapai oleh seorang karyawan.

3. RESEARCH METHOD

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi. Untuk pembuktian hipotesis menggunakan uji secara simultan dan uji parsial.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah rekrutmen dan kompensasi, dan Y adalah kepuasan konsumen. Dengan menggunakan SPSS versi 21, maka hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	50.759	14.444	
1 Rekrutmen	1.727	.613	.437
Kompensasi	1.489	.585	.395

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 50,759 + 1,727X_1 + 1,489X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r.

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.568	11.579

a. *Predictors:* (Constant), (Rekrutmen), (Kompensasi)

b. *Dependent Variable:* (Kinerja Guru)

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2018)

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel di atas, diperoleh nilai $r = 769$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar. Diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) 0,592 artinya tinggi rendahnya kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar, sebesar 59,2 % dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan kompensasi, sedangkan sisanya 40,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi *SPSSVersi 21*.

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6613.7	2	3306.9	24.66	.000 ^b
1 Residual	4558.1	34	134.1		
Total	11171.9	36			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

b. *Predictors:* (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2018)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($37-2-1$), ($0,05:2$ vs 34) sebesar $3,28 < F_{\text{hitung}} 24,66$ atau tingkat signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar secara simultan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara terpisah. Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan pembuktian hipotesa untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21, didapat hasil perhitungan t_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,514	.001
	Rekrutmen	2,820	.008
	Kompensasi	2,546	.016

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2018).

Berdasarkan di atas dapat dilihat pada variabel rekrutmen diperoleh t_{hitung} sebesar $2,820 >$ dari $t_{\text{tabel}} 2,03224$ atau tingkat signifikansi $0,008$ lebih kecil dari $\alpha 0,050$ maka H_0 ditolak, artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar. Sedangkan pada variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar $2,546 > t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,03224$, atau tingkat signifikansi $0,016$ lebih kecil dari $\alpha 0,050$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar.

Discussion

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan jawaban responden mengenai rekrutmen SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata $3,52$ dalam kategori baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang berada di bawah nilai rata-rata. Pada dimensi pemeriksaan kesehatan dengan indikator kondisi mental guru berada pada nilai rata-rata $3,43$ dengan kriteria jawaban baik. Hal ini bisa ditingkatkan dengan cara meningkatkan tes kesehatan terkait dengan mental guru. Untuk indikator kondisi fisik berada pada nilai rata-rata $3,00$ dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini bisa ditingkatkan dengan meningkatkan prakarsa dalam memeriksa kesehatan dan kondisi fisik calon peserta didik dan melakukan penolakan bagi guru yang kondisinya kurang sehat. Kemudian pada dimensi seleksi calon dengan indikator kemampuan guru menyampaikan kompetensi keguruan berada pada nilai rata-rata $3,14$ dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini bisa ditingkatkan dengan cara memperdalam lagi tes kompetensi keguruan calon peserta didik sehingga bisa tercermin bagaimana kompetensi yang calon peserta didik miliki. Untuk indikator kemampuan guru dalam menyampaikan ilmu pengetahuan memperoleh nilai rata-rata $3,19$ dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini bisa ditingkatkan dengan

melakukan penolakan bagi calon tenaga didik yang kurang mampu dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan (Pakpahan et al., 2019).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari rekapitulasi jawaban mengenai kompensasi berada pada nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria jawaban baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang berada di bawah nilai rata-rata. Di antaranya yaitu pada kompensasi finansial dengan indikator kesesuaian gaji yang diterima berada pada nilai rata-rata 2,97 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini bisa ditingkatkan dengan cara kepala sekolah perlu berkoordinasi dengan yayasan untuk upaya peningkatan gaji yang diberikan kepada guru. Kemudian pada indikator pembayaran asuransi yang diterima berada pada nilai rata-rata 3,03 dan berada pada kriteria jawaban cukup baik, hal ini bisa ditingkatkan dengan cara mempercepat proses pembayaran asuransi sehingga pemabayarannya tepat waktu dan sesuai prosedur. Sementara pada kompensasi non finansial dengan indikator kelengkapan fasilitas sekolah yang digunakan berada pada nilai rata-rata 3,0 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini bisa ditingkatkan dengan mengadakan fasilitas sekolah yang lebih memadai lagi. Untuk indikator kerjasama antar sesama rekan guru berada pada nilai rata-rata 3,19 dengan kriteria jawaban cukup baik hal ini bisa ditingkatkan dengan cara meningkatkan kekohesifan yang terjalin di antara sesama guru dan memisahkan keperluan pribadi dengan keperluan bersama. Pada indikator peluang promosi jabatan yang diberikan kepada guru berada pada nilai rata-rata 3,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini bisa ditingkatkan dengan cara meningkatkan pengadaan rotasi kerja yang diberikan kepada guru, baik secara vertikal maupun secara horizontal.

5. CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Conclusion

Berdasarkan uji regresi linier berganda, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa rekrutmen dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar secara simultan. Berdasarkan uji simultan (uji F), diperoleh hasil yang menyatakan bahwa rekrutmen dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar secara simultan. Berdasarkan uji parsial (uji t), hasilnya menyatakan bahwa rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Suggestion

Rekrutmen tenaga didik yang dijalankan di SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar masih perlu diperbaiki lagi proses pelaksanaannya karena masih terdapat indikator yang belum optimal. Untuk itu sebaiknya SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar meningkatkan prakarsa dalam menelusuri layaknya calon tenaga didik khususnya dalam tes kesehatan calon peserta didik yang terkait dengan kondisi fisik dengan melakukan penolakan lamaran bagi calon guru yang kondisi fisiknya kurang baik. Untuk meningkatkan kompensasi pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar, kepala sekolah perlu berkoordinasi dengan yayasan untuk upaya peningkatan nominal gaji yang diberikan supaya guru lebih antusias berpartisipasi memberikan yang terbaik untuk sekolah. Kinerja guru SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal yaitu pada dimensi

mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif pada indikator bagaimana guru memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengembangan profesionalitas. Untuk mengoptimalkan hal ini, sebaiknya guru dalam menyampaikan materi meningkatkan pemanfaatan teknologi seperti laptop, infocus, dan lain-lain hal ini dilakukan untuk menghindari kejenuhan siswa terhadap aktivitas yang monoton menulis di papan tulis sekaligus upaya ini dilakukan untuk menambah kualitas pembelajaran. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih banyak terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti kompensasi, budaya, gaya kepemimpinan dan motivasi.

REFERENCES

- Afrianti, V., Putra, R. B., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 70–79.
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership , Organizational Culture , and Teacher Competence. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 402–408.
- Lie, D., Butarbutar, M., Nainggolan, L. E., & Pantas, H. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata. *Strategic: Journal of Management Sciences*.
- Mathis, L Robert dan John, Jackson H. 2011. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne R. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131–138.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua, Bogor Selatan: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007.
- Rivai, Veitzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2009. Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta Penerbit Erlangga.
- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., & Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), 105–116.
- Sudirman, A., Candra, V., Dharma, E., & Lie, D. (2021). Determinants of Teacher Performance : Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 54(1), 68–79.

Sutrisno, H. Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia

Zainal, Veithzal Rivai, dkk.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.