

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA ANTARTIKA SIDOARJO**

**Bella Novitasari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [bellanvtsr.28@gmail.com](mailto:bellanvtsr.28@gmail.com)

## **Abstrak**

SMA Antartika Sidoarjo merupakan lembaga pendidikan yang berada di jalan raya Siwalanpanji no 06, Buduran, Sidoarjo yang berkomitmen kuat untuk mengembangkan kualitas sekolah menjadi yang terbaik selaras dengan visi dan misi sekolah yaitu menjadikan sekolah yang layak dan menjadi contoh bagi lembaga pendidikan lainnya agar menjadi sekolah yang berintegritas dan berkualitas serta mewujudkan slogan SMA Antartika yaitu the most enjoyable place to study. Demi mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut, SMA Antartika harus terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja para gurunya, Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain kondisi lingkungan, kompensasi, dan motivasi kerja para guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 79 orang guru. Jumlah sampel yang digunakan adalah 44 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,606 atau 60,6% yang artinya semua variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja) dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari penjelasan tersebut penulis menyarankan agar mempertahankan dan mengembangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja agar lebih dapat meningkatkan kinerja guru.

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memegang peranan penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral sehingga tercipta manusia yang berkualitas. Perilaku manusia yang berkualitas dalam konteks pendidikan adalah mutu output yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi

tantangan dalam perubahan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu mengatasi perubahan atau mampu dalam berpikir bersikap, dan perilaku sesuai dengan tuntutan zaman. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga- tenaga kependidikan yang dapat diandalkan Karena itu guru dan tenaga

kependidikan yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan.

Kinerja seorang guru sangatlah penting sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan standar kinerja atas peserta didik dibawah bimbingannya. Seperti yang disebutkan menurut Supardi (2014:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan presatasi belajar peserta didik, guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri- ciri: mendesain progam pembelajaran, melaksanakan, pembelajaran dan menilai hasil dari peserta didik.

Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018: 66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga sebagai jaminan bagi guru untuk meningkatkan kesejahteraanya. Ketika seorang guru terpenuhi kesejahteraannya dengan

kompensasi yang memadai, maka kinerja guru secara individu diharapkan meningkat.

Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan motivasi kerja yang ada maka guru akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kinerja guru. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan seorang guru untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas keguruan dalam rangka mencapai tujuannya.

SMA Antartika Sidoarjo merupakan lembaga pendidikan yang berada di jalan raya Siwalanpanji no 06, Buduran, Sidoarjo yang berkomitmen kuat untuk mengembangkan kualitas sekolah menjadi yang terbaik selaras dengan visi dan misi sekolah yaitu menjadikan sekolah yang layak dan menjadi contoh bagi lembaga pendidikan lainnya agar menjadi sekolah yang berintegritas dan berkualitas serta mewujudkan slogan SMA Antartika yaitu the most enjoyable place to study. Demi mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut, SMA Antartika harus terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja para gurunya sebagai ujung tombak dari sebuah proses pembelajaran yaitu dengan berbagai aspek yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan hasil bahwa kinerja Guru yang ada di SMA Antartika Sidoarjo masih belum maksimal. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo dengan memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil wawancara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru SMA Antartika Sidoarjo Tahun 2021

<b>Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru</b>	<b>Hasil ( % )</b>
1. Lingkungan Kerja	40%
2. Kompensasi	25%
3. Motivasi Kerja	35%

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil bahwa kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo dipengaruhi oleh faktor Lingkungan kerja 40% , Kompensasi 35% dan Motivasi kerja 25 %.

Hasil data kompensasi yang diperoleh dari SMA Antartika juga menyatakan bahwa yang ditetapkan oleh lembaga masih dibawah standar, hal tersebut diduga mempengaruhi turunya kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya situasi lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerja para guru di SMA Antartika Sidoarjo, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo”

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan

organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Handoko (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan- tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam proses memperoleh, melatih, meniali, memerhatikan hubungan kerja, kompensasi, kesehatan dan keamana serta masalah keadilan agar hubungan dan peranan tenaga kerja berjalan secara efektif dan efisien di dalam dunia kerja sehingga mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan . Menurut Afandi (2016: 53) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang disembankan kepadanya. Sedarmayanti (2017:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah Suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Danang Sunyoto (2012:43), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya, kebersihan, musik, penerangan, dan lain- lain. Dari

beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi- fungsi/ aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia yang ada disekitar pekerja dan terdiri dari faktor- faktor internal maupun eksternal yang bersumber dari dalam organisasi seperti metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

### **Kompensasi**

Menurut Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph. D (2019 : 1 ) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut Handoko (2014: 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Progam- Progam kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016: 271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaganya. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung, dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

### **Motivasi Kerja**

Winardi mengemukakan (2016: 6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malaayu (2015: 23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

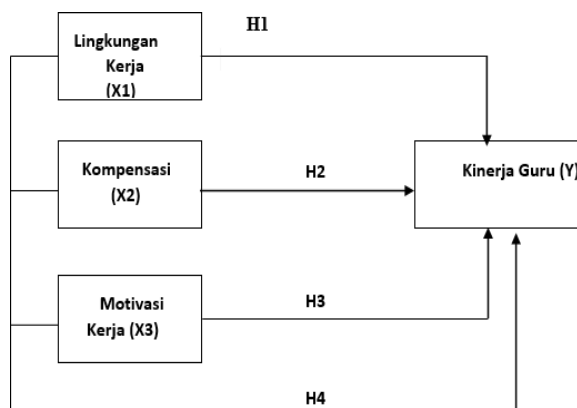
### **Kinerja Guru**

Supardi (2016: 54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Manullang (2017: 2) Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi.

Menurut Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati (2019: 134) Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode/waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama

## KERANGKA KONSEPTUAL



## HIPOTESIS

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo

H4 : Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo

Hasil dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$  maka dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 1 (H1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap guru SMA Antartika Sidoarjo dinyatakan diterima.

### Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi di peroleh t hitung = 5,807 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru diterima. Dengan demikian diartikan bahwa hipotesis 1 (H1) kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja di peroleh t hitung = 1,777 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 2 (H2) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru di SMA Antartika Sidoarjo**

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel lingkungan kerja, kompensasi motivasi kerja di peroleh F dihitung = 20.488 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan hipotesis 4 ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di terima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 4 ( $H_4$ ) lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

### **Hasil Temuan Pengujian Hipotesis Hasil Temuan Regresi Linier Berganda**

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan yaitu sebesar 1,833 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja guru ialah sebesar 1,833 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,106 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja gurusebesar 0,106 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien kompensasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,621 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan

peningkatan kinerja gurusebesar 0,621 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien motivasi kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,157 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,157 dengan asumsi variabel lain konstan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Antartika Sidoarjo.

### **Hasil Temuan Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,606 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) pada SMA Antartika Sidoarjo jika di presentasikan ialah sebesar 60,6 % pengaruh dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 39,4 %

### **Hasil Temuan Uji T (Uji Parsial)**

1. Uji parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Uji parsial antara kompensasi terhadap kinerja guru memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Uji parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,083 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

### **Hasil Temuan Uji F (Uji Simultan)**

Hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Antartika Sidoarjo
2. Pada variabel kompensasi berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Antartika Sidoarjo
3. Pada variabel motivasi kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,083 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Antartika Sidoarjo
4. Pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berdasarkan

hasil uji F (uji simultan) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo

### **Saran**

Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, terlebih lagi karena adanya kekurangan-kekurangan seperti yang telah disampaikan maka saran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Saran untuk lembaga pendidikan Lembaga pendidikan hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerja guru, agar mereka bisa lebih termotivasi untuk meningkatkan semangat kerjanya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan tercapainya tujuan lembaga pendidikan.
2. Saran untuk guru Guru mampu mengendalikan suasana harmonis sesama guru ataupun guru dengan atasan agar dapat tercapainya hubungan yang baik sehingga diharapkan guru mampu bekerja serta dapat menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lainnya atau variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti variabel stres kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja guru

## Referensi

- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT BumiAksara
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Alex S Nitisemito, 2011, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta