

BAGAIMANA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU?

Sri Langgeng Ratnasari¹⁾, Dicvan Siregar²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universtas Riau Kepulauan
email: sarisucahyo@yahoo.com¹⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan
email: dicvan04@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja sekolah, oleh karena itu menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Pada penelitian ini, populasi sebanyak 60 guru dan sampel sebanyak 60 responden. Teknik samplingnya menggunakan metode sensus. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh dari hasil kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Keywords: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Teacher performance is one of the factors that determine school performance, therefore it becomes an interesting topic to improve. The purpose of this study is to study leadership, work motivation, and organizational culture on teacher performance, both partially and simultaneously. In this study, participants were 60 teachers and a sample of 60 respondents. The sampling technique uses the census method. The type of data used is primary data, obtained from questionnaire results. Data collection techniques were carried out by questionnaire. The analysis technique uses multiple regression using SPSS. Based on the results of the study concluded that leadership is positive and not significant on teacher performance. Positive and significant work motivation on teacher performance. Organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance. Leadership, work motivation, and organizational culture positively and significantly on teacher performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Organizational Culture, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada komponen sistem pendukungnya seperti; peserta didik, guru, kurikulum, sarana atau prasarana, media atau bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran.

Untuk mencapai kualitas proses dan hasil pendidikan jika mendapat dukungan penuh dari setiap komponen pendukung. Mutu pendidikan dapat berkontribusi

terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, melalui tiga syarat utama yang harus diperhatikan ialah: pertama sarana gedung, kedua guru dan tenaga kependidikan yang profesional, dan ketiga buku yang memadai dan berkualitas (Mulyasa, 2013).

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes

dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.

Kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam dirasakan belum sesuai dengan harapan guru. Chukwuma dan Obiefuna (2014) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013).

Motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam dirasakan belum sesuai dengan harapan kepala sekolah, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja. Ada juga fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa tipe sebagai berikut: 1. Budaya Konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya dimana pekerjaan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang. 2. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri. 3. Budaya agresif defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati yang tidak menantang keamanan mereka sendiri. Secara alami budaya organisasi sukar untuk dipahami,

tidak berwujud, implisit, dan dianggap biasa saja.

Setiap organisasi memiliki tipe budaya organisasi, sebuah organisasi atau perusahaan mungkin dapat memiliki budaya 30 organisasi dominan yang sama, namun perusahaan memiliki keyakinan normatif dan karakteristik budaya organisasi yang lain.

Supardi (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki dari seorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di madrasah atau sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.

Menurut Tanduklangi dan Ratnasari (2014) kinerja guru adalah hasil kerja guru berupa kuantitatif maupun kualitatif.

Budaya organisasi di Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam dirasakan lebih cenderung tertutup, sehingga untuk berintraksi dan menjalin kerjasama yang baik perlu adanya penyesuaian yang cukup lama. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam? (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam? (4) Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam ?

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam. (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam. (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

H2 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

H3 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

H4 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 3 (tiga) Sekolah Menengah Atas, yakni di SMAN 5 Batam, SMAN 17 Batam, dan SMAS Globe National Plus 2 Batam di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka digunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Pria	17	28.3	28.3	28.3
	Wanita	43	71.7	71.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar guru adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (71,7%) sedangkan untuk berjenis kelamin laki-laki hanya 17 orang saja (28,3%).

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	0-1	2	3.3	3.3	3.3
	2-3	29	48.3	48.3	51.7
	4-5	14	23.3	23.3	75.0
	>6	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa masa kerja responden pada Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam, selama nol sampai satu tahun sebanyak 2 orang (3,3), masa kerja selama dua sampai tiga tahun sebanyak 29 orang (48,3%), masa kerja selama empat sampai lima tahun sebanyak 14 orang (23,3%), dan masa kerja lebih dari enam tahun sebanyak 15 orang (25%). Hal ini menunjukkan masa kerja 2 s/d 3 tahun adalah masa kerja keemasan, artinya dalam waktu 2 s/d 3 tahun guru tersebut sudah secara maksimal, efektif, dan efisien dalam mengajar.

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Umur

Umur					
		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Percent

		ncy			Percent
Valid	18-21	1	1.7	1.7	1.7
	22-25	16	26.7	26.7	28.3
	26-30	29	48.3	48.3	76.7
	>30	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa umur responden pada Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam, 18 sampai 21 tahun sebanyak 1 orang (1,7%), 22 sampai 25 tahun sebanyak 16 orang (26,7%), 26 sampai 30 tahun sebanyak 29 orang (48,3%), dan lebih dari 30 tahun sebanyak 14 orang (23,3%). Hal ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Menengah atas di Kecamatan Sagulung Kota Batam sebagian besar masih berusia muda (26-30 tahun) dan termasuk umur yang sangat produktif.

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4/S1	55	91.7	91.7	
	S2	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat digambarkan bahwa jumlah responden sebanyak 60, dengan jumlah responden dengan pendidikan terakhir D4/S1 sebanyak 55 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang

atau sebesar 91,7% dengan pendidikan terakhir D4/S1, 13,9%, dan 8,3% dengan pendidikan terakhir S2. Oleh karena itu dapat disimpulkan responden dengan pendidikan terakhir D4/S1 lebih banyak dari pada dengan pendidikan terakhir S2. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan Guru sudah sesuai dengan Undang-Undang Guru Dan Dosen No 14 Tahun 2005.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dimana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$ di mana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Berarti untuk mengetahui nilai t tabel pada uji t dalam penelitian ini $df = 60 - 3 - 1 = 56$, t tabel dari angka 56 adalah 2,003. Kriteria pengujian H_0 di terima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_0 di tolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan besarnya pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai beta.

1. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan.

H_a : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel kepemimpinan t_{hitung} sebesar $1,645 <$ dari t_{tabel} $2,003$, dan signifikansi $0,106 >$ $0,05$, artinya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima.

2. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis kedua yang diajukan.

H_a : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel motivasi kerja t_{hitung} sebesar $3,889 >$ dari t_{tabel} $2,003$, dan signifikansi $0,000 <$ $0,05$, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis ketiga yang diajukan.

H_a : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel budaya organisasi t_{hitung} sebesar $4,617 >$ dari t_{tabel} $2,003$, dan signifikansi $0,000 <$ $0,05$, artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil ini sesuai dan konsisten dengan hasil penelitian Siti Nuraisyah (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara”, menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Melihat hasil Signifikansi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru.

Kriteria pengambilan keputusan:

a. Jika $F_{hitung} \geq F_{table}$ dengan

signifikansi 5 % ($\alpha=0,05$), maka H_a dan H_o ditolak.

b. Jika $F_{hitung} \leq F_{table}$ dengan signifikansi 5 % ($\alpha=0,05$), maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji F nilai $F_{hitung} = 7,463$, dimana nilai tersebut lebih besar dari $F_{table} = 2,76$, tengah nilai signifikansi = $0,000 <$ $0,05$, artinya variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis keempat ($H-4$) diterima, yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan jumlah atau persentase memberikan sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama pengaruh terhadap variabel tidak bebas.

Hasil uji koefisiensi korelasi (R) memiliki nilai sebesar $0,286$ yang berarti variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan variabel kinerja guru sebesar $28,6\%$. Sementara sisanya sebesar $71,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan: (1) Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Maulana (2018). (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahayu dan Ratnasari (2015), Zainudin dan Ratnasari (2015), Amalia dan Fakhri (2016), Lamingrum (2016), Latif, Rizki, dan Marina (2018), Pudjo (2018). (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Handriyani dan Ratnasari (2014). (4) Kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disampaikan saran berikut: (1) Kepala sekolah hendaknya memberikan motivasi secara terus menerus kepada guru, (2) budaya organisasi di sekolah harus diperkuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Sari. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK NEGERI di Kabupaten Karimun*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Alhamdani. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma N 3 Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Padang: Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat.
- Amalia, Syarah., dan Fakhri, Mahendra. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang*
- Emerland Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*. ISSN 2442-4943, Vol 10, No 2, Desember 2016, 119-127.
- Ardiana, Titin Eka. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol 17, No. 02, Januari 2017. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). *Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam*. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Lamingrum Anny Kusumo. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal e-Proceeding of Management*. ISSN: 2355-9357, Vol.3, No.2 Agustus 2016.
- Latief Abdul, Rizqi Zati Muhammad, Mariana Siti. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*. *Jurnal Sistem Informasi* ISSN P: 2598-599X; E: 2599-0330.
- Maulana, Wahyu. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan*. Makro, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, ISSN 1412-2936, Vol. 3 No. 1 Mei 2018.
- Nurjaman Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Prabowo, Bastian, Al Musadieg Mochammad, Ruhana Ika. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 32 No. 1 Maret 2016.
- Pudjo, Wibowo Fx. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap*

- Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). SAINS: *Jurnal Manajemen dan Bisnis* p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN:2541-1047 Volume X, Nomor 2, Juni 2018.
- Putra Udin, Hasanuddin Bakri, Wirastuti Wiri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen* Universitas Tadulako. ISSN Online 2443-3578/ISSN Printed 2443-1850, Vol. 4, No. 1, Januari 2018, 001-010.
- Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Syaifullah As'ad, Adhi Prasetyo Iwan. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal INOVASI*. ISSN Print: 0216-7786 – ISSN.
- Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal AGORA*. Vol. 3, No. 2, (2015).
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.