



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

---

## ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK MA"ARIF 1 KEBUMEN

Wiliam Rangga Yusuf  
175503093

---

### ARTICLEINFO

*Article History:*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ma"arif 1 Kebumen. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

*Keywords:*

**Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja**

## **Pendahuluan**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa : kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerjanya yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan nyaman, betah. Selain itu juga kinerja yang tinggi tidak dimiliki oleh semua karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMK Ma'arif 1 Kebumen menemukan bahwa ada karyawan yang datang lebih awal dari waktu yang ditentukan, selain itu ada karyawan yang datang tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa kepemimpinan di SMK Ma'arif 1 Kebumen yaitu pemimpin (kepala sekolah) dalam menjalankan tugasnya dengan menerapkan sistem reward dan punishment, selain itu juga menerapkan budaya disiplin untuk semua warga sekolah, selain itu juga pemimpin selalu membudayakan down to up dan up to down, selain dalam menjalankan tugasnya pemimpin selalu menerapkan penguatan budaya 5 R.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa budaya organisasi di SMK Ma'arif 1 Kebumen adanya pembentukan team work dalam segala kegiatan, pembudayaan koordinasi dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Waka Humas serta beberapa karyawan SMK Ma'arif 1 Kebumen mengatakan bahwa pemimpin dalam menjalankan tugasnya selalu menerapkan reward dan punishment, hal ini terlihat bahwa setiap tahun kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan yang memuaskan, selain itu juga pemimpin selalu mengkoordinir usulan dari bawah ke atas ataupun sebaliknya dan selalu menerapkan budaya disiplin bagi warga sekolah

Berdasarkan masalah-masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan di SMK Ma'arif 1 Kebumen)"**

## ***Kajian Teori dan Telaah Literatur***

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori menurut Robbins (2006:260), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### **Kepemimpinan**

Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Indikator kepemimpinan yang digunakan penelitian menurut wahjosumidjo (2015: 73) yaitu

1. Bersifat adil
2. Memberikan sugesti
3. Mendukung tercapainya tujuan
4. Menciptakan rasa aman
5. Sumber inspirasi
6. Bersikap menghargai

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Wibowo (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut: (1) Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya, (2) Faktor Internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Chang dan Lee dalam Aulia (2016)mengemukakan terdapat indikator yang dapat digunakan untuk memahami hakikat budaya organisasi antara lain:

1. Mission Culture
2. Adaptive Culture
3. Clan Culture
4. Bureaucratic Culture

### **Motivasi**

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2006:219) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja defektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

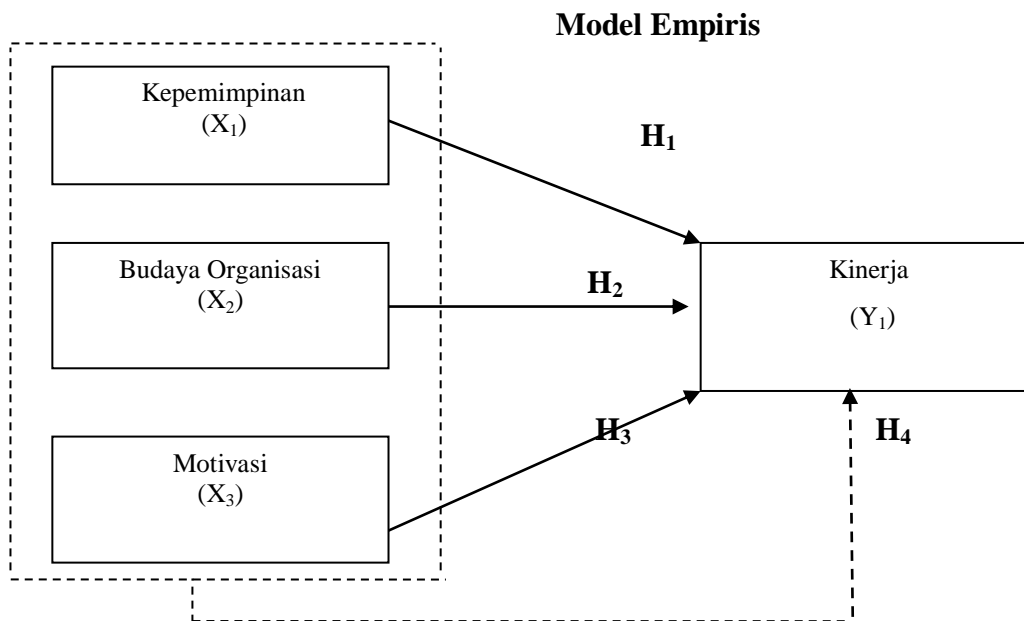
Indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) dalam Puspitasari (2014) adalah sebagai berikut Bersifat adil.

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan kreatifitas.
4. Rasa tanggung jawab

### **Hasil-hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Kusumawat, (2008)	<b>Dependen:</b> Kinerja <b>Independen:</b> Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tak langsung melalui kepuasan kerja pada rumah sakit Roemani Semarang.
2.	JS Hasibuan, B Silvy, (2019)	<b>Dependen:</b> Kinerja <b>Independen:</b> Disiplin Kerja, Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu juga motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mewah Indah Jaya-Binjai
3.	S Tirtayasa, jurnal ilmiah magister manajemen vol.2 No.1 2019 (45-54)	<b>Dependen:</b> Kinerja <b>Independen:</b> Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat aceh tamiang
4.	SS Utami jurnal manajemen sumber daya manusia vo.4 No. 1 (2012)	<b>Dependen:</b> Kinerja <b>Independen:</b> Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan jumantono kabupaten karangnyar

Dari pemaparan tealaah pustaka, dapat dikembangkan suatu kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat



### Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah landasan teori dan gambar model empiris pemikiran diatas sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SMK Ma'arif 1 kebumen.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan SMK Ma'arif 1 kebumen.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan SMK Ma'arif 1 kebumen.
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ma'arif 1 kebumen

### Metode Penelitian

#### Objek Dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian Ini Adalah kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja. Sementara Subjek Penelitian Ini Adalah karyawan SMK Ma'arif 1 kebumen.

#### Instrumen Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Adalah Melalui Kuesioner. Skala Yang Digunakan Adalah Berdasarkan Pada Model Skala Likert

### Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono, (2018:238). Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS for windows versi 25.0.

### Analisis Statistik

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 25. Analisis statistika meliputi:

- a. Uji validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Uji t (Parsial)
- d. Uji F (Simultan)
- e. Uji Koefisien Determinasi

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Hipotesis

Variabel	t tabel	t hitung	Signifikansi	Hipotesis
Kepemimpinan	2,012	3,487	0,001	H <sub>1</sub> diterima
Budaya Organisasi	2,012	3,614	0,001	H <sub>2</sub> diterima
Motivasi	2,012	3,128	0,003	H <sub>3</sub> diterima

#### 1. Uji Parsial (t)

- a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,478 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,012 dan nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 H<sub>1</sub> dapat diterima.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,614 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,012 dan nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 H<sub>2</sub> dapat diterima.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,128 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,012 dan nilai signifikansinya 0,003 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3  $H_3$  dapat diterima.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y), maka dapat dilihat dari hasil uji F tabel berikut ini:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,353	3	19,451	10,633	,000 <sup>b</sup>
	Residual	84,147	46	1,829		
	Total	142,500	49			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan analisis diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara simultan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4  $H_4$  dapat diterima.

## 3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini:

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,409	,371	1,35251

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,371 artinya 37,1% Kinerja di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi, ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 62,9% (100%-37,1%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja 0,393 atau 39,3%. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin baik juga Kinerja pegawai SMK Ma'arif 1 Kebumen. Bagi pihak manajemen SMK Ma'arif 1 Kebumen diharapkan untuk memperhatikan faktor kepemimpinan pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, karena faktor kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan hasil Kinerja pegawai SMK Ma'arif 1 Kebumen. Kepemimpinan yang baik seperti pemimpin yang mampu bersikap adil, pemimpin yang mampu memberikan suasana nyaman, pemimpin yang mampu menghargai. Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis untuk variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin baik budaya organisasi pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, maka semakin baik juga Kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja 0,417 atau 41,7%. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik juga Kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen. Pihak manajemen SMK Ma'arif 1 Kebumen harus memperhatikan faktor penerapan budaya organisasi, penerapan budaya organisasi yang baik seperti organisasi yang menyampaikan maksud dan tujuan organisasi dengan jelas dan bagaimana setiap anggota dapat berkontribusi secara efisien untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Widiati (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Austik (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja 0,689 atau 68,9%. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai SMK Ma'arif 1 Kebumen. Pihak manajemen SMK Ma'arif 1 Kebumen diharapkan untuk memperhatikan faktor motivasi kerja karena faktor motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yang baik seperti semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja



pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan analisis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10,633 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja ( $Y$ ) pegawai SMK Ma'arif 1 Kebumen.

#### **Penutup dan Saran**

Penelitian ini menguji kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja SMK Ma'arif 1 Kebumen. Artinya peran Kepemimpinan pada SMK Ma'arif 1 Kebumen dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, begitu juga sebaliknya Kepemimpinan yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja SMK Ma'arif 1 Kebumen. Artinya peran Budaya Organisasi pada SMK Ma'arif 1 Kebumen dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa Budaya Organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, begitu juga sebaliknya Budaya Organisasi yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja
3. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja SMK Ma'arif 1 Kebumen. Artinya peran Motivasi Kerja pada SMK Ma'arif 1 Kebumen dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa Motivasi Kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen, begitu juga sebaliknya Motivasi Kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada SMK Ma'arif 1 Kebumen

**Referensi**

**DAFTAR PUSTAKA.**

- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis Rikhi Nahoyan (2020), Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru pada SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Randy Sahputra 2020. Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru di SDS AN- Nahdihah Kota Batam
- Riesminingsih (2013), Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Yadika 3 Karang Tengah

Sugiono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfa Beta

Sarwono Jonathan. 2007. Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta : Andi

Wahyuni 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan karakteristik Organisasi terhadap Kinerja