

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA GURU  
DI SMK NEGERI I KECAMATAN AMPEK ANGKEK  
KABUPATEN AGAM**

**ARTIKEL ILMIAH**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata*

*(SI) Kependidikan*



**OLEH :**

**SRI RAHAYU**

**17885/2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA GURU  
DI SMK NEGERI I KECAMATAN AMPEK ANGKEK  
KABUPATEN AGAM**

Penulis : SRI RAHAYU  
NIM/BP : 17885/2010  
Prodi Studi : Manajemen Pendidikan  
Urusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2016

**Disetujui oleh**

**Pembimbing I**

  
**Prof. Dr. H. Sufyarna Marsidin, M.Pd**  
NIP.19540209 108211 1 001

**Pembimbing II**

  
**Dra. Anisah, M.Pd**  
NIP.19630614 198903 2 001

# HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI SMK NEGERI I KECAMATAN AMPEK ANGKEK KABUPATEN AGAM

SRI RAHAYU

## ABSTRACTS

*The phenomenon of the decline in the morale of teachers, it can be seen from teachers who do not do their job well, teachers who only teach but function less educated. The purpose of this study was to determine the relationship of climate organizations of the morale of teachers at SMK1 Agam District of Ampek Angkek. This study is correlational, which describes the relationship of organizational climate with the morale of teachers. The study population was all teachers in SMK1 Agam District of Ampek Angkek totaling 75 people. The sample size is determined by krejcie table which is 5% of the population is determined so that the number of samples obtained in the amount of 63 people. Sampling using proportionate stratified random sampling. The search instrument is a Likert scale questionnaire that has been tested Validity and Reliability. Data were analyzed using product moment correlation formula.*

*Keywords: organizational climate and morale of teachers*

## PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan yang berada di garis terdepan, sebagai pelaku secara langsung adalah guru. Peranan guru sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan, walaupun guru bukan satu-satunya sumber belajar. Di era globalisasi ini informasi begitu mudah diperoleh melalui berbagai media baik cetak maupun media elektronik, namun hal itu tidak mungkin dapat menggantikan peran guru secara keseluruhan terutama bagi pendidikan dasar dan menengah.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sekolah sebagai salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan secara formal, memiliki peranan sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses belajar – mengajar.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Semangat dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja dan produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (*sosial*). Dalam lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*). Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa.

Menurut Hasibuan (2010:90) menjelaskan semangat kerja adalah “kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan beraktifitas dalam pekerjaannya. Agar adanya keinginan seseorang untuk beraktifitas dalam pekerjaannya, maka ada unsur yang dapat memicu timbulnya semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya seperti suasana kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis, kepuasan kerja serta minat atau perhatian terhadap pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu keinginan yang datang dari dalam diri individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, keinginan itu akan muncul jika adanya faktor pemicu atau pendorong agar keinginan tersebut dapat terwujud. Untuk itu dengan semangat kerja, hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik.

Semangat kerja guru perlu mendapat perhatian dari para pengelola pendidikan dan pembuat kebijaksanaan. Semangat kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru sendiri yang berupa keinginan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik

tanpa tekanan dari siapapun. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentu akan selalu berusaha dengan berbagai cara agar tugas yang dilaksanakannya mencapai sasaran yang diinginkan. Semua hal ini sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan proses pembelajaran sekolah. Dapat dikatakan dengan kata lain bahwa guru yang memiliki semangat kerjalah yang akan berhasil dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas.

Mengingat begitu besarnya pengaruh semangat kerja guru terhadap keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan, maka tentu semangat kerja ini perlu diperhatikan oleh pengelola pendidikan terutama yang berhubungan langsung dengan para guru seperti kepala sekolah. Guru yang bersemangat dalam bekerja akan tampak dari sikapnya dalam melaksanakan tugas. Selain itu guru akan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan sekolah, bekerja sama dengan rekan kerja, serta mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam bekerja. Jadi seorang guru yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan dapat bekerja dengan penuh gairah sehingga mereka dapat berpartisipasi kerja dengan baik.

Dengan adanya semangat dalam bekerja, maka akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Apabila ada usaha dari guru untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan penuh tanggung jawab maka akan dapat mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan dan survey yang dilakukan pada bulan Februari-Juni 2014, terlihat bahwa semangat kerja di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru yang mempunyai semangat kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian guru dalam melaksanakan pembelajaran sering meninggalkan kelas dan memilih duduk dikantor dan dikantin, dan beberapa guru sering telat datang sekolah padahal jadwalnya mengajar pagi. Hal ini disebabkan karena sikap kedisiplinan yang tampak kurang dari beberapa guru.
2. Masih ada guru yang kurang berinisiatif dalam melaksanakan tugas dan kurang berkeinginan mencari ide-ide baru dalam pekerjaan yang dikerjakan, misalnya pekerjaan yang dikerjakan lebih kearah yang sering dilakukan saja, apabila tidak jam mengajar lagi guru tidak berinisiatif untuk melakukan pekerjaan yang lain lagi.

3. Masih ada sebagian guru tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya dalam penyerahan RPP di akhir tahun guru memperlambat penyelesaiannya atau cenderung bermalas-malasan membuatnya.
4. Masih ada guru dalam mengerjakan tugas masih memperhitungkan apakah tugas tersebut memberi keuntungan atau tidak terhadap dirinya. Hal ini bertentangan dengan sikap loyalitas terhadap sekolah.

Fenomena di atas mencerminkan masih kurangnya semangat guru dalam bekerja. Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktifitas dan hasil kerja guru akan meningkat secara optimal. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya salah satunya adalah iklim organisasi. Karena iklim organisasi merupakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sebab iklim organisasi yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat.

Namun kenyataannya fenomena yang tampak di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam ini iklim organisasinya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang muncul antara lain:

1. Ada beberapa guru yang mempunyai pendapat namun guru tidak berani untuk menyampaikan pendapat itu. Hal ini terlihat ketika rapat guru cenderung menurut saja kepada keputusan kepala sekolah.
2. Keakraban kurang tampak di antara guru, terlihat ada sebagian guru yang mempunyai kelompok-kelompok tertentu sehingga ada perbedaan antara kelompok guru dengan guru kelompok lainnya.
3. Masih adanya guru tidak nyaman dengan keadaan lingkungan sekolah.

Untuk itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana semangat kerja di SMK Negeri 1 Ampek Angkek, serta hubungannya dengan iklim organisasi, maka dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang

:“Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam”.

Dalam penelitian ini akan menjawab 3 pertanyaan penelitian yaitu: (1) bagaimana iklim organisasi di SMK Negeri 1 Ampek angkek, (2) bagaimana semangat kerja di SMK Negeri 1 Ampek Angkek, (3) apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja guru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMKN 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam yang berjumlah 75 orang. Besar sampel ditentukan menggunakan tabel krejcie yaitu 5% dari jumlah populasi yang ditentukan sehingga jumlah sampel yang didapatkan yaitu sebesar 63 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Instrument penelitian ini adalah angket skala Likert yang telah dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

## **HASIL PENELITIAN**

Secara keseluruhan skor rata-rata masing-masing variabel cukup baik. Dimana variabel iklim organisasi menunjukkan persentase sebesar 72,64% ini berada pada kategori cukup kondusif. Sedangkan untuk variabel semangat kerja menunjukkan persentase 78,89% cukup tinggi, artinya kedua variabel tersebut perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai hasil yang maksimal terhadap kemajuan organisasi sekolah.

Pengumpulan data variabel Iklim Organisasi (Variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 63 orang orang responden. Skor Iklim Organisasi yang diperoleh menyebar dari skor terendah 70 sampai skor tertinggi 111, sedangkan skor minimal 25 dan skor maksimal idealnya 125 . Dari hasil pengolahan data secara umum, maka Iklim Organisasi diperoleh skor mean (rata-rata) 90,8; median (nilai tengah) 70,88; modus (nilai yang sering muncul) 91,76; dan standar deviasi (simpangan baku) 10,74.

**Rekapitulasi rata-rata indikator iklim organisasi di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam**

<b>no</b>	<b>Iklim Organisasi di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam</b>	<b>Rata-rata</b>
1	Kebebasan	3,76
2	Keakraban	3,58
3	Dukungan	3,60
4	Keterlibatan	3,54
Rata-rata		3,62

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor rata-rata iklim organisasi di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam adalah 3,62. Skor yang paling terendah terdapat pada indikator keterlibatan yaitu sebesar 3,54.

Pengumpulan data variabel Semangat Kerja Guru (Variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 63 orang orang responden. Skor semangat kerja yang diperoleh menyebar dari skor terendah 75 sampai skor tertinggi 116, sedangkan skor minimal 25 dan skor maksimal idealnya 125 . Dari hasil pengolahan data secara umum, maka Semangat Kerja Guru diperoleh skor mean (rata-rata) 98,62; median (nilai tengah) 97,55; modus (nilai yang sering muncul) 107,89; dan standar deviasi (simpangan baku) 11,52.

**Rekapitulasi rata-rata indikator Semangat Kerja di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam**

<b>No</b>	<b>Semangat Kerja di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam</b>	<b>Rata-rata</b>
1	Disiplin	4,07
2	Inisiatif	4,00
3	Tanggung jawab	3,86
4	Loyalitas	3,86
Rata-rata		3,94

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor rata-rata semangat kerja di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam adalah 3,94. Skor yang paling terendah terdapat pada indikator tanggung jawab dan loyalitas yaitu sebesar 3,86

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Iklim Organisasi mempunyai hubungan yang berarti dengan Semangat Kerja Guru pada taraf kepercayaan 95% dengan korelasi sebesar 0,409 dan keberartian korelasi 3,800 dengan menggunakan uji t. untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

### **1. Iklim Organisasi**

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai iklim organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi berada pada kategori cukup kondusif ( 72,64% dari skor ideal). Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim organisasi sudah cukup baik, indikator yang berada pada kategori terendah berada pada indikator keterlibatan. Hal ini berarti iklim organisasi di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam cukup baik. Iklim organisasi perlu dimaksimalkan lagi, agar terciptanya iklim organisasi yang kondusif. Ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keterlibatan guru dalam pelaksanaan seluruh kegiatan sekolah.

Menurut Robbins (2010:40) bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya'. Lebih lanjut keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi rendah, kecendrungan pengunduran diri rendah dan tingginya partisipasi karyawan dalam pekerjaannya. Jadi guru harus terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan yang ada disekolah. seperti dalam kegiatan rapat guru harus lebih banyak mengeluarkan pendapat atau ide guna meningkatkan kualitas sekolah serta terlibat dalam pelatihan-pelatihan guru guna untuk meningkatkan performanya dalam bekerja sehingga tujuan dari organisasi sekolah dapat tercapai. Disini peran kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan rasa keterlibatan guru, dengan melibatkan guru seperti dikegiatan rapat pembentukan

program-program sekolah, guru akan dapat menyalurkan kemampuannya menyumbangkan ide untuk kemajuan sekolah serta guru akan merasa dihargai. Hal ini akan menimbulkan semangat kerja guru yang semakin baik. Sejalan dengan itu maka iklim organisasi akan semakin menjadi kondusif.

## 2. Semangat Kerja Guru

Sejalan dengan pengolahan data pada iklim organisasi diatas, maka untuk variabel semangat kerja guru yaitu berada pada kategori cukup tinggi (78,89%) dari skor ideal). Kategori ini didapat dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Hasil penelitian menunjukkan variabel semangat kerja guru sudah cukup baik, indikator yang berada pada kategori terendah berada pada indikator tanggung jawab dan loyalitas dengan rata-rata 3,86.

Menurut Nitisemito dalam (Darmawan (2013:77), semangat kerja sangat penting karena dengan meningkatnya semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja akan dapat diperkecil sehingga dapat menaikkan semangat kerja.

Hal ini disebabkan kurangnya rasa dedikasi guru SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam terhadap sekolah serta rasa tanggung jawab terhadap tugas kurang dilaksanakan. Terbukti ketika kepala sekolah tidak ada guru cenderung tidak maksimal dalam bekerja, sehingga ketika kepala sekolah meminta tugas dikumpulkan beberapa guru menjadi terburu-buru untuk menyelesaikannya. Hal ini menunjukkan rasa tanggung jawab dan rasa loyalitas terhadap sekolah kurang sekali. Oleh karena itu, disini kepala sekolah harus meningkatkan semangat kerja guru agar kejadian seperti diatas dapat dikurangi dengan cara membina keakraban yang baik antara pimpinan dengan bawahan, bawahan keatasan serta antara bawahan dengan bawahan. Kemudian kepala sekolah juga harus memberikan dukungan kepada guru agar semangat kerja dapat timbul dalam diri para guru.

### 3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang dilakukan pada taraf kepercayaan 95% antara iklim organisasi dengan pelaksanaan semangat kerja guru diperoleh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,409 > 0,244$ . Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,800 > 2,660$  pada taraf kepercayaan 95%.

Adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi/suasana kerja. Hasil penelitian memperkuat pendapat ahli Zainun dalam Darmawan (2013:77) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi semangat kerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru. Artinya semakin baik iklim organisasi yang diciptakan sekolah maka semakin baik pula semangat kerja guru. Sebaliknya semakin kurang baik iklim organisasi yang dilakukan maka semakin rendah semangat kerja guru. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam berada pada kategori cukup kondusif dengan persentase skor rata-rata 72,64%.
2. Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam berada pada kategori cukup tinggi dengan persentase skor rata-rata 78,89%.

3. Terdapat hubungan yang berarti antara Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r = 0,409$  pada taraf kepercayaan 95%.

## **b. Saran**

### 1. Iklim organisasi

- 1) Dari aspek keterlibatan, agar guru lebih berperan aktif dalam segala kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah guna mendukung terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang kondusif.
- 2) Dari aspek keakraban, hendaknya semua pihak yang berada dalam organisasi membangun hubungan yang lebih dekat dan intim atau harmonis untuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif.
- 3) Dari aspek dukungan, hendaknya pimpinan dan pegawai saling membantu dan memotivasi agar dapat meningkatkan semangat dan kreativitasnya guna terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang kondusif.
- 4) Dari aspek kebebasan, hendaknya pimpinan khususnya guru umumnya lebih memberikan ruang gerak baik secara intelektual maupun tindakan agar dapat mengembangkan kemampuannya.

### 2. Semangat kerja

- 1) Dari aspek loyalitas, hendaknya guru lebih meningkatkan kesetiaan terhadap sekolah dengan mengikuti serta berperan aktif dalam kegiatan yang diadakan sekolah guna meningkatkan kualitas sekolah.
- 2) Dari aspek tanggung jawab, hendaknya guru lebih bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan dan menuntaskan pekerjaan tersebut tepat pada waktunya.
- 3) Dari aspek inisiatif, guru hendaknya selalu memberikan ide-ide baru yang dapat menunjang kemajuan sekolah.
- 4) Dari aspek disiplin, diharapkan guru selalu menjaga sikap kedisiplinan guna terciptanya alur kerja yang baik yang dapat berguna bagi diri pribadinya serta juga berdampak positif terhadap sekolah.

3. Karena terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru maka diharapkan semua guru bisa meningkatkan semangatnya dalam bekerja, yaitu meningkatkan kejelasan dari sikap disiplin, tanggung jawab, inisiatif dan rasa loyalitas agar pendidikan selalu dapat berjalan dengan lancar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Glialia Indonesia.

Robbins P . Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen: Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga.

