
KONTRIBUSI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN KRAMATMULYA KABUPATEN KUNINGAN

Titi Kurniati

SDN Unggulan Kuningan, Indonesia

titiqueen84@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan pembelajaran yang berkualitas. Proses pembelajaran cenderung terlaksana dengan baik manakala dikelola oleh guru yang memperoleh kepuasan dalam kinerjanya. Banyak faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, di antaranya manajemen berbasis sekolah dan kompensasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar kontribusi manajemen berbasis sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 68 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat kontribusi positif dan signifikan manajemen berbasis sekolah terhadap kepuasan kerja guru. (2) Terdapat kontribusi positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Terakhir (3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan manajemen berbasis sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Saran, Kepala sekolah sebagai figur utama di satuan pendidikan diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kapasitas dirinya terkait manajemen sekolah dan mampu memberikan kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non-finansial secara memadai bagi seluruh guru untuk terwujudnya motivasi kerja tinggi sehingga terwujud kepuasan kerja di antara mereka.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Manajemen Berbasis Sekolah

ABSTRACT

Teacher's job satisfaction is the most important aspect in realizing quality learning. The learning process tends to run smoothly when managed by teachers who perform well. Many factors affect teacher's job satisfaction, including school based management and compensation. This research aims are want to analyze the contribution of school based management and compensation on teacher's job satisfaction either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verification methods, with data collection techniques using Likert scale questionnaires, against 68 teachers. Processing of research results using regression analysis techniques. The significance test used the t-test and F-test. The results showed that: (1) There was a positive and significant contribution of school based management on teacher's job satisfaction; (2) There is a positive and significant contribution of compensation to teacher's job satisfaction; (3) There is a positive and significant contribution of school based management and compensation simultaneously on teacher's job satisfaction

Keywords: *Compensation, School Based Management, Teacher's Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu unsur vital dalam proses pendidikan. Keberadaannya menjadi ujung tombak yang menentukan kualitas lulusan. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 tertulis: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik" (UUGD, 2006:2). Hakikatnya, implementasi Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai ikhtiar untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dari sisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Di samping itu, lahirnya Undang-Undang tersebut juga dilandasi oleh keinginan untuk memperjelas kedudukan dan fungsi tenaga pendidik, mempertegas prinsip profesionalisme, mempertegas kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi dan hal-hal lain yang terkait dengan hak dan kewajiban tenaga pendidik, termasuk pengangkatan dan perlindungan tenaga pendidik.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor pendukung berkembangnya sebuah sekolah agar dapat bersaing dengan sekolah lain untuk menjadi sekolah yang terdepan dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Sekolah sebagai organisasi pendidikan memerlukan pemimpin yang menaruh perhatian terhadap aspek kepuasan kerja guru dan keberlangsungan hidup organisasi sekolah. Lebih lanjut, Barnawi dan Arifin (2014:136) menjelaskan, bahwa kepuasan kerja guru merupakan kondisi emosional guru terhadap aspek-aspek pekerjaannya, yang mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa, baik financial maupun non finansial".

Kepuasan kerja dapat tercipta melalui iklim kerja atau iklim organisasi yang kondusif. Sebuah pekerjaan dikatakan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan pekerja. Kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja. Jika puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik. Tetapi jika kurang puas maka dia akan bekerja sesuai kehendaknya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan puas atau tidak puas seorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subyektif terhadap aspek-aspek pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: 1) balas jasa yang layak dan adil, 2) penempatan kerja yang sesuai keahlian, 3) berat ringannya beban kerja, 4) suasana dan lingkungan kerja, 5) peralatan yang menunjang, 6) kepemimpinan dan 7) sifat pekerjaan yang bervariasi. (Hasibuan, 2013:202)

Hal penting bagi guru terkait kepuasan dalam kinerjanya adalah erat kaitanya dengan kompensasi. Rivai (2013:741) mengemukakan, kompensasi dapat dimaknai sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada lembaga yang berhubungan dengan jenis-jenis pemberian penghargaan sebagai bentuk pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian dan merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai. Kompensasi juga dapat dipahami sebagai pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang

(finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial). Kewajaran kompensasi finansial dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum yang artinya kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimum setiap guru melalui pekerjaan dari mana mereka memperoleh penghasilan.

Lebih lanjut (Rivai, 2013: 741) menjelaskan bahwa Kompensasi penting bagi guru karena kepuasan dan ketidakpuasan kerja bergantung ada atau tidaknya kompensasi yang merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan fungsi manajemen sekolah. Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan paradigma baru pendidikan yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah (pelibatan masyarakat) dalam rangka kebijakan nasional. Sebagai salah satu wujud dari reformasi pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait, serta meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan (Mulyasa, 2005:24). Manajemen Berbasis Sekolah merupakan suatu strategi untuk memperbaiki mutu pendidikan melalui pengalihan otoritas pengambilan keputusan dari pemerintah pusat ke daerah dan ke masing-masing sekolah. Dimensi Manajemen Berbasis Sekolah meliputi: 1) Manajemen ketenagaan, 2) Manajemen keuangan dan pembiayaan, 3) Manajemen kurikulum dan program pengajaran, 4) Manajemen sarana dan prasarana, 5) Manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat (Mulyasa, 2005: 64-68).

Berdasarkan uraian konseptual ringkas dan fakta empirik di lapangan di atas, maka menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai "Kontribusi Manajemen Berbasis Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN di Kecamatan Kramatmulya Kabupaten Kuningan".

METODE

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Traver Travens (dalam Umar 2001:21) menjelaskan bahwa "Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain". Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai partisipasi masyarakat dan kinerja komite sekolah dalam pengelolaan sekolah dasar negeri.

Berdasarkan jenis penelitian di atas - yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di Lapangan - metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Frankel & Wallen (1993:288) menyatakan bahwa kajian explanatory yang bersifat korelasi itu bertujuan untuk menjelaskan pemahaman kita mengenai fenomena yang penting melalui identifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Kecamatan Kramatmulya sebanyak 214 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011: 81). Sedangkan menurut Arikunto (2010), sampel adalah

sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dan sampel dalam penelitian ini, setelah dihitung dengan rumus Slovin, maka didapat bahwa sampelnya berjumlah 68 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja Guru

Menurut Hasibuan (2013:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja (job satisfaction) guru harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan guru meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Rivai (2013:856) "Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja." Penjelasan selanjutnya bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Secara teoritis, menurut Rivai (2014:860) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah: 1) Isi pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Manajemen, 4) Kesempatan berprestasi, 5) Keuntungan finansial, 6) Rekan kerja, dan 7) Kondisi pekerjaan.

Manajemen Berbasis Sekolah

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada bagian penjelasan pasal 51 ayat 1, "manajemen berbasis sekolah atau madrasah adalah bentuk otonomi manajemen pendidikan pada satuan pendidikan, yang dalam hal ini kepala sekolah atau madrasah dan guru dibantu oleh komite sekolah atau madrasah dalam mengelola kegiatan pendidikan".

Rohiat (2010:47) mengartikan Manajemen Berbasis Sekolah sebagai model pengelolaan yang memberikan otonomi, dan fleksibilitas kepada sekolah untuk mendorong partisipasi secara langsung dari warga sekolah dan masyarakat guna meningkatkan mutu meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undnagan yang berlaku. Dengan otonomi tersebut, sekolah diberikan kewenangan dan tanggungjawab untuk mengambil keputusan-keputusan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan tuntutan sekolah serta masyarakat atau stakeholder yang ada (guru, siswa, kepala sekolah, guru, orangtua siswa, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha, dan sebagainya).

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan suatu strategi untuk memperbaiki mutu pendidikan melalui pengalihan otoritas pengambilan keputusan dari pemerintah pusat ke daerah dan ke masing-masing sekolah. Dimensi Manajemen Berbasis Sekolah meliputi: 1) Manajemen ketenagaan, 2) Manajemen keuangan dan pembiayaan, 3) Manajemen kurikulum dan program pengajaran, 4)

Manajemen sarana dan prasarana, 5) Manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat (Mulyasa, 2005:64-68).

Kompensasi

Hasibuan (2013:135) menyampaikan, bahwa kepentingan perusahaan dalam pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari guru. Sedangkan kepentingan guru atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Selanjutnya, Rivai (2010:357) menegaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada institusi. Oleh karena itu, menurut Siagian, (2013:253), sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Menurut Wibowo (2014:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dimensi kompensasi meliputi: 1) Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berupa: a) Gaji, b) bonus, c) insentif, d) komisi, e) liburan, f) tunjangan hari raya, g) tunjangan kesehatan, h) asuransi. 2) Kompensasi nonfinansial meliputi: a) pujian, b) menghargai hasil kerja, c) piala, d) piagam, e) kenaikan pangkat, f) pemberian jabatan (Wibowo, 2014: 289-318).

Pengujian Hipotesis Kontribusi Variabel Manajemen Berbasis Sekolah (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Korelasi X₁ terhadap Y
Correlations

		Manajemen Berbasis Sekolah	Kepuasan Kerja
Manajemen Berbasis Sekolah	Pearson Correlation	1	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 di atas, besarnya hubungan manajemen berbasis sekolah (X₁) dengan kepuasan kerja guru (Y) yang dihitung

dengan koefisien korelasi adalah 0.879. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara manajemen berbasis sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Sementara untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_1 terhadap Y dengan menghitung besarnya koefisien determinan (lihat tabel 4.18). Koefisien determinan $= r^2 \times 100\% = (0,879)^2 \times 100\% = 77,20\%$, artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 sebesar 77,20% dan sisanya sebesar 22,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Tabel 4. 18
Perhitungan Koefisien Determinan X_1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.768	359.208

a. Predictors: (Constant), Manajemen Berbasis Sekolah

Persamaan regresi dari hasil perhitungan diperoleh $y = a + bx$, $y = 9,471 + 0,853X_1$. Konstanta sebesar 9,471 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel manajemen berbasis sekolah (X_1), maka kepuasan kerja guru (Y) adalah 9,471. Koefisien regresi sebesar 0,853 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai manajemen berbasis sekolah akan memberikan kenaikan skor 0,853 unit. (lihat tabel 4.19).

Pengujian Hipotesis Kontribusi Variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4. 20
Hasil Perhitungan Korelasi X_2 terhadap Y
Correlations

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	68	68
---	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4. 20 di atas, besarnya hubungan kompensasi (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.826. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru.

Sementara untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_2 terhadap Y dengan menghitung besarnya koefisien determinan (lihat tabel 4. 21). Koefisien determinan = $r^2 \times 100\% = (0,826)^2 \times 100\% = 77,20\%$, artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_2 sebesar 68,20% dan sisanya sebesar 32,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Tabel 4. 21
Perhitungan Koefisien Determinan X_2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.677	4.24453

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Persamaan regresi dari hasil perhitungan diperoleh $y = a + bx$, $y = 4,443 + 0,904X_2$. Konstanta sebesar 4,443 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kompensasi (X_2), maka kepuasan kerja guru (Y) adalah 4,443. Koefisien regresi sebesar 0,904 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kompensasi akan memberikan kenaikan skor 0,904 unit. (lihat tabel 4. 22).

Pengujian Hipotesis Kontribusi Variabel Manajemen Berbasis Sekolah (X_1) dan Kompensasi (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.23
Perhitungan Uji Korelasi Ganda
Model Summary

Model	R	R	Adjust	Std.
-------	---	---	--------	------

		Square	ed R Square	Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.767	3.60160

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Manajemen Berbasis Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS ver. 26.0* di atas, besarnya hubungan korelasi ganda antara variabel manajemen berbasis sekolah (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y) adalah 0,88. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara manajemen berbasis sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y , dapat diketahui dengan menghitung besarnya koefisien determinan (KD) = $r^2 \times 100\% = (0,88)^2 \times 100\% = 77,40\%$. Ini memberikan arti bahwa manajemen berbasis sekolah dan kompensasi secara simultan/bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 77,4%, sedangkan sisanya 22,6% ditentukan oleh faktor lain (epsilon)

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan manajemen berbasis sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Adapun besaran kontribusi tersebut adalah 77,2%.
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Adapun besaran kontribusi tersebut adalah 68,2%.
3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan manajemen berbasis sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Adapun besaran kontribusi tersebut adalah 77,4%.

Dengan temuan penelitian di lapangan, peneliti menyampaikan saran dengan harapan dapat dijadikan pertimbangan khususnya bagi objek penelitian sebagai langkah perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui manajemen berbasis sekolah dan kompensasi yang senantiasa ditingkatkan.

1. Kepala sekolah sebagai figur utama di satuan pendidikan diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kapasitas dirinya terkait manajemen sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja para guru.
2. Kepala sekolah selaku leader dan manager dalam pengelolaan sekolah harus mampu memberikan kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non-finansial secara memadai bagi seluruh guru untuk terwujudnya motivasi kerja tinggi sehingga terwujud kepuasan kerja di antara mereka

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Frankel, Jack R dan Norman E. Wallen. (1993). *How to Design and Evaluate Research in Education*. 2nd edition. New York: McGraw hill Inc.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2001). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal, Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta