

BUDAYA ORGANISASI MEMODERASI PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP PL SEMARANG, SALATIGA DAN AMBARAWA

Yohanes Ari Wibowo

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
yohanesari69@gmail.com

R.Basiya

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
rbasio@gmail.com

Abstract

The purpose of the study is to examine the influence of working stress and personality toward the teachers' performance in Junior High School Pangudi Luhur Semarang, Salatiga, and Ambarawa with organization of culture as a moderation variable. The population of this study used 118 teachers. Based on the result of the study can be concluded as follow: personality has influence toward teachers' performance, working stress has no influence toward teacher's performance, organization of culture has influence toward teachers' performance, organization of culture moderate the influence of working stress toward teachers' performance, and organization of culture moderate the influence of personality toward teachers' performance.

Keywords: work stress, organizational culture, personality and teacher's performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru di SMP PL Semarang, Salatiga, dan Ambarawa dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan populasi guru di SMP PL Semarang, Salatiga, dan Ambarawa sebanyak 118 guru. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Keberadaan guru dalam dunia adalah sebagai tenaga pendidik yang memiliki peran yang sangat penting dan kompleks. Guru merupakan tenaga pendidik yang diharapkan dapat mengaplikasikan berbagai kebijakan pendidikan dengan tujuan utama yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebagai pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Guru diharapkan mampu memberikan warna yang berbeda dalam setiap proses belajar mengajar, sehingga peserta didik

merasa nyaman dan senang mengikuti pembelajaran.

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya (Permendiknas No. 35 Tahun 2010). Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Kinerja guru dalam membentuk dan mengaplikasikan model pembelajaran dan mendidik peserta didik sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya.

Guru tetap dituntut untuk bekerja secara profesional walaupun dalam kondisi yang tidak baik. Stres kerja merupakan salah satu polemik secara individu seorang guru, walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin, seorang guru tidak dapat menghindari permasalahan ini. Selain stres kerja yang kadang mengganggu, budaya organisasi sekolah juga berpengaruh terhadap kepribadian seseorang sebagai guru.

Budaya organisasi sekolah yang baik akan membentuk dan memperkuat nilai-nilai yang baik bagi peserta didik dan semua yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru dituntut untuk dapat mengakomodir budaya sekolah yang ada. Mampu memilah yang baik dan buruk, mampu bekerja sama dengan rekan guru yang lain, harus mampu menghindari konflik yang ada dengan rekan guru yang lain.

Menjadi guru tanpa memiliki kepribadian yang baik, jujur, dan berwibawa akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap diri sendiri sebagai guru dan peserta didik. Guru harus mampu memberikan contoh sebagai pribadi yang baik dan memahami budaya organisasi sekolah dengan baik, sehingga guru akan dapat mengatasi segala tekanan yang ada, dan menjadikan stres kerja sebagai stimulus yang memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Stres kerja merupakan satu tekanan dalam dunia pekerjaan, tidak terlepas juga guru akan mengalami hal ini, namun diharapkan bahwa sebagai pendidik, guru dapat mengatasi tekanan kerja dengan baik sehingga kinerja burupun tidak akan terganggu.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja Guru

Menurut Robert Bacal (2005) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa. Terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat

mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru. Hal ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian (Permendiknas Nomor 35 tahun 2010).

Kepribadian

Menurut Robbins (2013) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian merupakan pola perilaku dan cara berpikir yang khas, yang menentukan penyesuaian diri individu terhadap lingkungan (Atkinson, dalam Haryanthi, 2001). Menurut Pervin (2005) tipe kepribadian bisa dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Neurotisme (*Neuroticism-N*)
2. Ekstraversi (*Extraversion-E*)
3. Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to New Experience-O*)
4. Keramahan (*Agreeableness*)
5. Kesadaran (*Conscientiousness-C*)

Kepribadian merupakan faktor bawaan yang cenderung dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi dalam diri karyawan (Bernardin dan Russell (2005). Cara berinteraksi individu dengan individu lain juga dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya Rivolan Priyanti (2013), Harycoon Angmalisang (2011), menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H1: kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru

Stres kerja

Menurut Davis and Newstrom (1993) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2008) menyatakan, stres adalah kondisi dinamik di dalam individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting. Menurut Selye (dalam Mulyadi, 2010) membedakan stres menjadi dua yaitu

1. Distress, yaitu hasil dari respon yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif
2. Eustress hasil dari Respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun).

Kondisi di mana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang atau individu, akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Riyanto (2009) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Rosnelly Rusdi (2008) menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara stress kerja terhadap kinerja guru.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Budaya organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran:

1. Menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi lain.
2. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat. Budaya juga berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku (Robbins, 2013). Organisasi yang didukung budaya organisasi yang baik dapat memperlambat dan menjadi pemersatu dalam berperilaku lebih produktif serta mendorong terbentuknya sikap dan komitmen dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian Yudana (2013), Suriansyah (2014), Abdulloh (2006) dan Anwar (2008), menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja.

H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai seperti yang diharapkan oleh organisasi. Budaya organisasi memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Organisasi yang memiliki nilai-nilai baik dan dianut oleh seluruh anggotanya dapat mendorong individu berperilaku yang baik dalam bertindak, sehingga dapat memperkuat pencapaian kinerjanya. Sebaliknya organisasi yang kurang memiliki nilai-nilai baik dan kurang dianut oleh individu anggotanya akan mendorong individu organisasi untuk berperilaku dan bertindak kurang baik, yang pada akhirnya juga dapat mempengaruhi pencapaian kinerjanya.

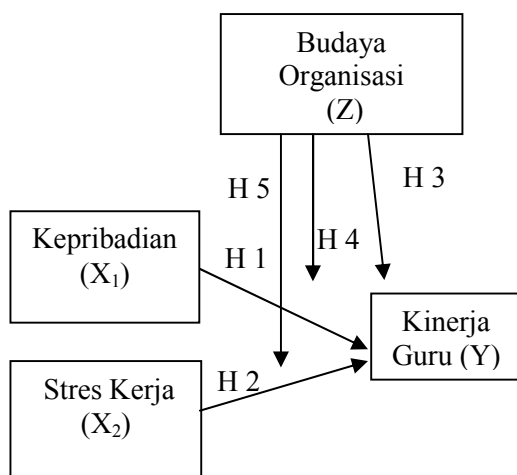
H4: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Organisasi yang memiliki nilai-nilai baik dan yg menjadi pengikat yang kuat dalam bekerja dan banyak dianut oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya dapat mengurangi tingkat stress individu sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya organisasi yg kurang memiliki nilai-nilai yg baik sebagai perekat dan pemersatu individu dalam melaksanakan pekerjaannya dapat meningkatkan tingkat stress, yang pada akhirnya dapat memperlemah pencapaian kinerjanya.

H5: budaya organisasi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Model Penelitian

Model penelitian adalah kerangka pikir yang menunjukkan pengaruh antar variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh guru sekolah menengah pertama pada Yayasan PL di Semarang, Salatiga dan Ambarawa. Karena

seluruh guru dijadikan sample maka penelitian ini adalah penelitian sensus.

Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan variabel moderasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara faktuan dan sistimatis karakteristik responden dengan menggunakan statistika deskriptif. Adapun model persamaan regresi dengan variabel moderasi interaksi adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e_i$$

Keterangan:

Y= Variabel Kinerja Guru

X1= Variabel Kepribadian

X2= Variabel Stres Kerja

Z= Variabel Budaya Organisasi

X1Z= Variabel interaksi X1Z

X2Z= Variabel interaksi X2Z

Pengujian Instrumen

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari obyek yang diteliti melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

Hasil uji validitas variabel stress kerja, variabel kepribadian, variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru diperoleh nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin of Measure Sampling Adequacy*) lebih besar dari 0.5 dan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4. Sehingga dapat di simpulkan berdasarkan nilai KMO lebih besar dari 0,5 berarti memenuhi kecukupan sample, dan semua indikator variabel nilai *loading factors nya* lebih besar 0,4 berarti semua item pertanyaan dari seluruh instrumen penelitian dalam kuesioner adalah valid

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan ukuran *Cronbach Alpha* variabel stres kerja, variabel kepribadian, variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru diperoleh hasil semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari

nilai 0,7, berarti semua item dalam kuesioner reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) diperoleh nilai *asympt sig* = 0,148 > 0,05 artinya data residual terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, diperoleh hasil nilai signifikansi dari variabel stress kerja, kepribadian, budaya organisasi, variabel budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru dan variabel budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru semua nilainya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan demikian memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Goodness of fit model

Uji F (Anova)

Berdasarkan uji model dengan uji F diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas stress kerja, kepribadian, budaya organisasi, budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru, semuanya berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja guru. Hasil uji F ini berarti memenuhi *asumsi goodness of fit model*.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikatnya. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,40. Hal ini

menunjukkan bahwa kontribusi *independent variable* dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap *dependent variable* sebesar 40%, sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis dari table 1 berikut dapat disusun dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,5X_1 + 1,3X_2 + 2,8Z - 2,3X_1Z - 2,0X_2Z$$

Tabel 1
Hasil analisis regresi

Variabel Bebas	Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta		
Stress Kerja	1.456	1.913	.058
Kepribadian	1.282	2.403	.018
Budaya Organisasi	2.789	3.012	.003
Moderasi_1	-1.977	-2.372	.019
Moderasi_2	-2.136	-2.038	.044
Dependent Variable: Kinerja Guru			

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien regresinya bernilai positif, artinya kepribadian guru yang semakin baik dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika kepribadian guru yang semakin kurang baik akan mengurangi kinerjanya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara rata-rata kepribadian guru sekolah menengah pertama di bawah Yayasan PL berkepribadian baik. Hal ini tentu saja mendukung bagi para guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Menjadi guru yang memiliki kepribadian yang baik, jujur, dan berwibawa akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri sebagai guru dan peserta didik. Guru yang memiliki kepribadian

baik dapat menjadi contoh sebagai pribadi yang baik dalam lingkungan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kinerja guru-guru sekolah menengah pertama dibawah Yayasan PL di Semarang, Salatiga dan Ambarawa kinerjanya tidak dipengaruhi oleh stress kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stress kerja para guru sekolah menengah pertama di bawah Yayasan PL di Semarang, Salatiga dan Ambarawa rata-rata tingkat stressnya tinggi. Namun demikian tingkat stress yang tinggi ini juga tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu koefisien regresi bernilai positif, artinya semakin baik budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya budaya organisasi yang semakin kurang baik dapat menurunkan kinerjanya.

Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata budaya organisasi di sekolah menengah pertama pada Yayasan PL di Semarang, Salatiga dan Ambarawa memiliki budaya organisasi yang baik. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang semakin kondusif dan akan dapat semakin mempersatukan dan mempererat dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai guru.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru. Pengaruh moderasinya adalah negative, artinya budaya organisasi memperlemah pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru. Jadi apabila semakin baik tingkat kepribadian guru walaupun memiliki budaya organisasi

yang semakin kurang baik, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh moderasinya adalah negative, artinya budaya organisasi memperlemah pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru. Jadi apabila tingkat stress kerja semakin tinggi dan budaya organisasi yang semakin rendah, maka kinerja guru akan semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan budaya organisasi memoderasi pengaruh kepribadian dan stress kerja terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama Yayasan PL di Semarang, Salatiga dan Ambarawa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru SMP PL cabang Semarang, Salatiga dan Ambarawa.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP PL cabang Semarang, Salatiga dan Ambarawa.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP PL cabang Semarang, Salatiga dan Ambarawa.
4. Budaya organisasi memoderasi memperlemah pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru.
5. Budaya organisasi memoderasi memperlemah pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan simpulan hasil tersebut diatas dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Bagi para pengelola baik Yayasan dan Kepala Sekolah bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepribadian dan budaya organisasi. Namun perlu diperhatikan bahwa budaya organisasi cenderung memperlemah pengaruh stress kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru.

2. Pada penelitian mendatang perlu dipertimbangkan variabel-variabel lain untuk dimasukkan ke dalam model khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, mengingat keterbatasan penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel yang diteliti sebesar 39.05%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metode Penelitian Untuk Public Relatios Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung. Simbiosia Rekatama Media.
- Atmojo, Tri, dkk. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Sikap Good Forestry Governance Di Taman Nasional Alas Purwo (*The influence of individual characteristic toward attitude to Good Forestry Governance in Alas Purwo National Park*). *Jurnal Manusia dan Lingkungan. Volume 20 Nomor 2. Hal 153-163*.
- Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat “Rumah Sakit Mata Dr. Yap” Yogyakarta Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 2. No 3. Hal 159-174*
- Ghozali, Imam. 2013. *Apikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS21 update PLS Regresi*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Hayati, Nur. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu (Individual Characteristic) Dan Karakteristik Tim (Characteristics Team) Terhadap Kinerja Tim (Performance Team) (Studi pada karyawan bagian marketing PT. Srikandi Diamond Motor). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi. Vol. VI No. 1. Hal 1-22*
- Jumari, dkk. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4. Hal 1-13*
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta. Salemba Empat
- Losyik, Bob. 2005. *Kendalikan Stres anda: Cara Mengatasi Stres dan Sukses di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mauli, dkk., 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol. 1, No. 1, Halaman 10-18*
- Munandar, M. 200. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja. Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Newstrom, John W & Ketih Davis, 1993 *Human behaviour at work, 9th edition*, New York: MC. Graw-Hill, inc.
- Rahardja, Alice Tjandralila. 2004. Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur. No 3. Hal 1-21*
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Teori*. PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Prenhalindo.
- Samosir, Zurni Zahara, dkk. 2008. Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol. 4, No. 2. Hal 60-69*

- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 2. No 3. Hal 175-194
- Sharma, S. 1996. *Applied Multivariate Techniques*. New-York: John Wiley & Sons, Inc.