

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN TUNJANGAN PROFESI GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 TAPANULI SELATAN

¹Syahbari Efendi, ²Purnomo Setyo Prakoso, ³Sarima Pulungan, ⁴Sri Rahmadani, ⁵Siti Ummi Arfah Nasution.
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹syahbari.efendi@gmail.com, ²purnomo.setyoprakoso@gmail.com, ³sarima.pulungan@gmail.com, ⁴sri.ramadani@gmail.com, ⁵siti.ummiarfah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine and analyze the influence of Work Environment, Discipline and Teacher Professional Allowance on the Performance of Teachers in Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan, both partially and simultaneously. The sample in this research were all employees, amounting to 35 teachers. Determination of the number of samples using a saturated sample (census). The analysis technique used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis with SPSS 20.00 for windows. The results showed that :

1) Work environment had a positive and significant effect on the performance of teachers in Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan; 2) Discipline has a positive and significant effect on the performance of teachers in Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan; 3) Teacher professional allowance has a positive and significant effect on the performance of teachers in Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan; 4) Work environment, discipline and teachers professional allowance has a positive and significant effect on the performance of teachers in Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Work environment, discipline and teacher professional allowance have the ability to explain its effect on the performance of teachers variable of Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan at 59.0%, while the remaining 41.0% is the influence of other independent variables not examined in this research.

Keywords : *Work Environment, Discipline, Teacher Professional Allowance, Performance of Teachers.*

ABSTRAK : *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan baik secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 35 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 20.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :* 1) *Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli; 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli; 3) Tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli; 4) Lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli. Lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan sebesar 59,0%, sedangkan sisanya sebesar 41,0% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Disiplin, Tunjangan Profesi Guru, Kinerja Guru.*

1. Pendahuluan

Seiring perkembangan zaman, profesi guru yang dulunya dihormati dan menempati posisi yang terpandang di masyarakat lambat laun

mengalami pergeseran. Adapun faktor yang menyebabkannya adalah moralitas guru yang tidak terjaga, kurangnya kemampuan profesi guru, dan tingkat ekonomi yang tergolong

masih rendah. Tingkat kesejahteraan guru yang masih kurang terjamin memaksa guru untuk mencari kerja sampingan, sehingga melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan kapasitas dirinya. Tanpa disadari profesi guru masih menjadi sesuatu yang dimarginalisasikan. Pada satu sisi masyarakat menganggap guru seperti malaikat yang siap menolong untuk merubah manusia dari tidak tahu menjadi tahu, dari yang buta huruf hingga dapat membaca. Masalah guru dan dunia pendidikan merupakan masalah yang tidak pernah habis-habisnya menjadi wacana terutama menyangkut keprofesionalitasnya itu.

Masalah yang ditemukan dalam pemberian imbalan terhadap guru berupa tunjangan profesi guru yang membuat guru lebih materialistis seperti: ingin mendapatkan tunjangan profesi guru tanpa melihat prestasi yang diperoleh, mementingkan pribadi sendiri dalam memenuhi kebutuhannya, sehingga mengakibatkan tidak fokus atau memperhatikan masalah yang terjadi dalam proses belajar mengajar. Guru merasa masih kurangnya imbalan berupa tunjangan baik tunjangan fungsional guru maupun dalam bentuk pemberian tunjangan profesi dan masih

kurangnya pemerataan dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Menurut Mahsun (2012:98) Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu serta gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sekolah yang tertuang dalam *strategic planning* suatu sekolah.

Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Tapanuli Selatan belum seperti yang diharapkan. Masih terkendala dalam melaksanakan tugas, dan guru belum bekerja secara optimal. Ada banyak contoh perilaku guru yang mempunyai kinerja yang baik tetapi berdasarkan sumber data yang ada, di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Selatan ada beberapa perilaku guru yang harus mendapatkan perhatian lebih. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal misalnya : dari segi kemampuan guru dalam melakukan perencanaan program pembelajaran yang belum optimal. Kinerja guru yang belum optimal tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1. Kinerja Guru MAN 3 Tapanuli Selatan

No	Kriteria	Indikator Kinerja Guru			
		Mengerjakan		Tidak Mengerjakan	
		F	%	F	%
1.	Menyiapkan pembelajaran	24	57	18	43
2.	Membuat rencana pembelajaran yang baru	32	76	10	24
3.	Mentaati Waktu Pembelajaran	28	67	14	33

Sumber : MAN 3 Tapsel, 2020 (data diolah)

Pada Tabel 1. ditemukan adanya kinerja guru yang belum optimal, hal ini dibuktikan dari banyaknya guru yang tidak menjalankan kewajibannya berupa tidak menyiapkan pembelajaran dengan baik, tidak kreatif dalam membuat rencana pembelajaran yang baru, melakukan pelanggaran terhadap waktu mengajar. Padahal dengan persiapan pembelajaran guru yang baik maka akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Lingkungan kerja sebagai kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan". Simamora (2014:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana

pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang membantunya di dalam pekerjaan. Menurut Gie (2010:78) ada beberapa prasyarat yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja. Di MAN 3 Tapanuli Selatan ada beberapa prasyarat penting yang sepertinya terabaikan antara lain : 1) Kebersihan lingkungan dimana tidak tersedianya petugas kebersihan serta kurang dipeliharanya kebersihan, kebersihan lingkungan hanya mengharapkan tenaga siswa yang melakukan pelanggaran sehingga mendapatkan hukuman berupa dengan melakukan kebersihan, 2) Fasilitas kesehatan berupa kamar kecil, toilet, dimana tidak tersedianya petugas kebersihan kamar kecil serta kurang dipeliharanya kebersihan toilet, dan hal yang paling penting dimana masih

kurangnya fasilitas kesehatan berupa toilet yang memadai di beberapa sekolah yang ada, 3) Luas kantor dimana ruang kerja masih menyediakan luas lantai kurang dari 40 *square feet* untuk setiap guru, 4) Fasilitas cuci dimana ruang cuci muka/tangan dengan air hangat/dingin berikut sabun dan handuk masih jarang dijumpai, 5) Tempat pakaian dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian basah adalah merupakan prasyarat yang jarang dijumpai di sekolah, 6) Air Minum dimana air bersih untuk keperluan guru belum semua sekolah menyediakan melalui pipa atau tempat penampungan khusus. Dari beberapa fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di lingkungan MAN 3 Tapanuli Selatan belum dapat dikatakan baik.

Ditegakkannya disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja guru. Menegakkan kedisiplinan penting bagi guru, diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar guru. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya guru yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya guru hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk mengajar adalah pukul 07.30 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian guru tidak melapor apabila tidak masuk kerja. Flippo, (2011) menjelaskan bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai diatas 10% dari total jumlah guru, mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Banyak guru yang tidak mematuhi peraturan disiplin yang diterapkan.

Tunjangan profesi yang diberikan kepada guru adalah penghargaan atas kinerja dan produktifitas yang menguntungkan. Pemerintah yang telah memberikan tunjangan profesi kepada guru harus memperhatikan lebih lanjut dampaknya terhadap para guru. Pemerintah atau aparat terkait harus memperhatikan gurunya secara utuh, loyalitas guru sampai sejauh mana prestasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian tunjangan profesi guru adalah sistem

yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja. Mulyasa (2012) menyatakan pemberian tunjangan profesi kepada guru akan memberikan motivasi bagi para guru untuk melaksanakan tugasnya dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di dalam kelas. Guru akan selalu berusaha untuk menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas.

Faktor yang menjadi penentu utama bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan suatu negara, tidak lain adalah faktor alokasi anggaran di bidang pendidikan. Ketentuan mengenai anggaran pendidikan telah diamanatkan secara langsung oleh Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada pasal 31 ayat (4) yang berbunyi Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN dan APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Bahkan terhadap pengalokasian anggaran pendidikan tersebut telah ditegaskan kembali pada pasal 49 ayat (1) Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi "Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari APBN dan APBD". Dalam hal ini ketentuan tersebut berarti lebih menggariskan bahwa anggaran 20% harus benar-benar murni diluar gaji guru dan biaya pendidikan kedinasan lainnya. Sehubungan dengan penghasilan guru, pasal 13 ayat 1 butir a menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Lebih lanjut di jelaskan pada pasal 14 ayat 2 bahwa gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 1 guru yang di angkat pemerintah paling sedikit dua kali gaji pokok. Pengamatan pada aspek sikap terhadap pekerjaan misalnya masih ditemukannya pemikiran dalam diri guru bahwa pekerjaan itu bukanlah yang harus dikerjakan, kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan, ditemukannya egoisme guru dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya penghargaan terhadap guru yang bekerja dengan baik, rendahnya pemahaman guru terhadap tugas-tugas yang diemban (pengetahuan tentang peraturan, sistem kerja dan prosedur kerja) dan masih rendahnya inisiatif guru dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Pelaksanaan administrasi masih banyak terkendala. Jadi untuk mengatasi masalah yang

terjadi guru harus berupaya bekerja secara maksimal.

1.1. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini meliputi variabel independen yang terdiri dari Lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru serta variabel dependen yaitu kinerja guru.

1.2. Hiopotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah-masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 3) Tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 4) Lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Rusiadi dkk, (2017:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru memiliki sertifikasi pendidik dan telah menerima tunjangan profesi guru yang berjumlah 35 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rusiadi dkk, 2017:31). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Menurut Arikunto (2013:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya yang tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang yaitu sebanyak 35 orang.

Tabel 2 Kerangka Populasi dan Sampel

No	Keterangan	Populasi	Sampel
1.	Guru PNS yang sertifikasi	25	25
2.	Guru non PNS yang sertifikasi	10	10
Jumlah		35	35

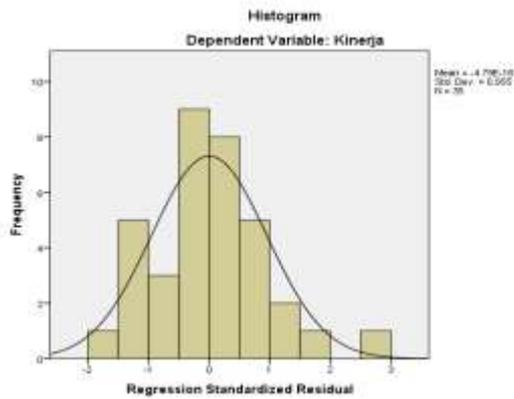
2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu :

- 1) Pendekatan histogram

Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram

yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan.



Gambar 1. Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2) Pendekatan Grafik

Cara lainnya melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik. *PP plot* akan membentuk *plot* antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.49321976
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

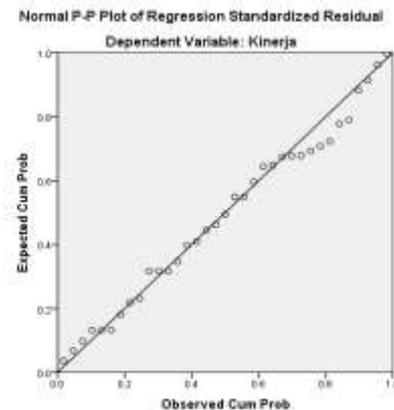
Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,899 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* dari tabel 5.10 yaitu $0,572 < 1,97$ berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal.

2.3. Uji Heteroskedostisitas

Alat untuk menguji heterokedastisitas dapat dibagi dua yaitu dengan dengan alat analisis grafik (*scatter plot*) dan pendekatan statistik yang disebut sebagai *Uji Glejser*.

1) Pendekatan Grafik

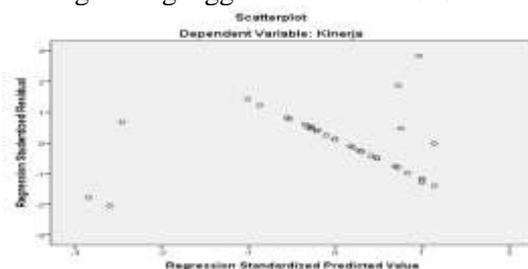
linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Gambar 2 Grafik Normal PP plot

Pada gambar 5.2 grafik normal *pp plot* terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Heterokedastisitas dapat juga dilihat melalui gambar *scatterplot*. Gambar *scatter plot* dapat mengindikasikan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas. Apabila grafik tidak membentuk pola yang jelas maka tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.



Gambar 3 Scatterplot

Gambar 3 menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencar. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru.

2) Uji *Glejser*

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka mengalami gangguan heterokedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji *Glejser*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.923	4.160		.222	.826
1 Lingk.kerja	-.021	.109	-.045	-.194	.848
Disiplin	-.027	.099	-.069	-.270	.789
Tunjangan profesi	.073	.116	.128	.627	.535

a. Dependent Variable: AbsRes

Pada Tabel 4 menunjukkan tidak adanya masalah heterokedastisitas, dimana hasil uji signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) 0,848 > 0,05, variabel disiplin (X_2) 0,789 > 0,05, dan variabel tunjangan profesi guru (X_3) 0,535 > 0,05.

2.4. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada Tabel 5.12 :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingk.kerja	.569	1.758
Disiplin	.478	2.091
Tunjangan profesi	.745	1.342

Pada Tabel 5 diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja (X_1) nilai *Tolerance* (0,569) > (0,1) dan VIF (1,758) < (10), variabel disiplin (X_2) nilai *Tolerance* (0,478) > (0,1) dan VIF (2,091) < (10) dan variabel tunjangan profesi guru (X_3) nilai *Tolerance* (0,745) > (0,1) dan VIF (1,342) < (10), yang artinya tidak

terjadi masalah multikolinearitas pada masing-masing variabel bebasnya.

3. Pengujian Hipotesis

3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows*.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.456	6.820
1 Lingk.kerja	.533	.178
Disiplin	.469	.162
Tunjangan profesi	.165	.190

Persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh dari Tabel 6 sebagai berikut :

$$Y = 1,456 + 0,533X_1 + 0,469X_2 + 0,165X_3 + e$$

Interpretasi model tersebut sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) = 1,456 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru tidak ada atau bernilai nol maka kinerja guru sebesar 1,456.

- b) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,533 menunjukkan adanya hubungan yang linear antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,533.
- c) Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,469 menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel disiplin terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel disiplin ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,469.
- d) Koefisien regresi variabel tunjangan profesi guru sebesar 0,165 menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel tunjangan profesi guru ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,165.

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru mempunyai

koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru.

3.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2) dan tunjangan profesi guru (X_3) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru.

Kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.13 dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.456	6.820		.214	.832
1					
Lingk.kerja	.533	.178	.435	2.990	.005
Disiplin	.469	.162	.460	2.896	.007
Tunjangan profesi	.165	.190	.143	1.841	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 7 hasil uji signifikan secara parsial dapat diambil kesimpulan yaitu :

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Variabel lingkungan kerja mempunyai angka signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} = 2,990$ dan t_{tabel} untuk $df = n - k = 35 - 4 = 31$ dan

signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah adalah 1,696. Artinya, nilai $t_{hitung} (2,990) > t_{tabel} (1,696)$, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

- 2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru.

Variabel disiplin mempunyai angka signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} = 2,896$ dan t_{tabel} untuk $df = n - k = 35 - 4 = 31$ dan signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah adalah 1,696. Artinya, nilai $t_{hitung} (2,896) > t_{tabel} (1,696)$, maka disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

3) Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru.

Variabel tunjangan profesi guru mempunyai angka signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Artinya tunjangan profesi guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai $t_{hitung} = 1,841$ dan t_{tabel} untuk $df = n - k = 35 - 4 = 31$ dan signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah adalah 1,696. Artinya, nilai $t_{hitung} (1,841) > t_{tabel} (1,696)$, maka tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

3.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru.

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru.

Kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$.

- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$.

Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 5.14 dibawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127.161	3	42.387	17.333	.000 ^b
Residual	75.810	31	2.445		
Total	202.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan profesi, Lingk.kerja, Disiplin

Melalui uji ANOVA atau F-test pada Tabel 8, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,333 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya dilakukan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana nilai F_{tabel} yang digunakan adalah F_{tabel} untuk $df(3:31)$ yaitu 2,911. Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh nilai $F_{hitung} (17,333) > F_{tabel} (2,911)$ pada taraf signifikan $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

3.4. Uji Determinan

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model

dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas (X_1, X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan hubungan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat. Secara umum dapat dikatakan besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Hasil koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS Statistic 20.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9 Hasil Uji Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.590	1.564

a. Predictors: (Constant), Tunjangan profesi, Lingk.kerja, Disiplin

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan sebesar 59,0%. Sedangkan sisanya sebesar 41,0% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Evaluasi

4.1. Pengaruh Lingkungan kKerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk. Menurut Sastrohadiwiryono (2014:156) yang menyatakan : “Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal meningkatkan kinerja guru. Untuk itu lingkungan kerja dan tata ruang kantor harus sejalan dengan berlangsungnya kegiatan yang terkoordinasi serta terintegrasi sebagai salah satu yang tidak dipisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya program penataan lingkungan kerja yang sehat akan memudahkan guru dalam proses belajar mengajar dan meningkatkan hasil kerja yang tinggi dan disamping itu akan memperoleh keuntungan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Hal ini terlihat dari jawaban responden atas variabel lingkungan kerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa ukuran ruang belajar di

sekolah sudah memadai, tata letak ruangan sudah sesuai dengan standar mengajar, kebersihan ruangan belajar selalu di dijaga, kebersihan sekolah selalu ditata dengan rapi sehingga memberikan semangat dalam proses belajar mengajar, peralatan dalam proses belajar mengajar selalu tersedia cukup di dalam kelas, mengajar dengan dilengkapi peralatan mengajar yang canggih, Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan hubungan dengan siswa terjalin dengan baik dalam proses belajar mengajar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Iskandar, (2012), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal”. Hasil penelitian menunjukkan penelitian ini bahwa motivasi dan lingkungan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara simultan maupun parsial.

4.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Disiplin sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru dalam proses belajar mengajar maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin sebagai kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang guru masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Menurut Sinungan (2012:86) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku guru, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hasil penelitian ini didukung

penelitian terdahulu oleh Harlie (2010) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variabel disiplin, motivasi dan pengembangan karier.

Disiplin dari beberapa pengertian sebelumnya terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan baik-baik lainnya. Pada dasarnya, tujuan semua disiplin adalah agar guru dapat bertingkah laku sesuai dengan yang disetujui oleh organisasi dan melakukan penyesuaian sosial dengan baik dengan mematuhi semua peraturan, melakukan tindakan korektif dan efektif dalam bekerja.

Hal ini terlihat dari jawaban responden atas variabel disiplin yang menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa taat terhadap peraturan yang ditetapkan di sekolah, patuh pada jadwal kerja yang sudah ditetapkan di sekolah, melaksanakan apel pagi datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, berpakaian dinas sesuai aturan pada saat menjalankan tugas, selalu merapikan berkas-berkas pekerjaan sebelum pulang kantor, melakukan pencatatan pada pekerjaan yang sudah selesai maupun yang belum selesai dan memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Masruroh, (2012), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi secara simultan maupun parsial.

4.3. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel tunjangan profesi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Tunjangan profesi guru sebagai pemberian perangsang kepada para guru dalam bentuk finansial agar melakukan tugasnya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013:215), Tunjangan adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada guru agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Suryanto (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Jenjang SMA Rintisan Sekolah Berstandar Internasional Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersamaan-sama) antara pemberian tunjangan profesional guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

Tunjangan profesi guru merupakan suatu sarana untuk memberikan daya perangsang kepada guru dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini tunjangan profesi guru merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya sehingga apa yang dituju oleh instansi atau organisasi dapat diraih dengan baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden atas variabel tunjangan profesi guru yang menyatakan setuju dan sangat setuju menerima tunjangan profesi guru yang telah didasarkan pada prinsip keadilan dan kebenaran, tunjangan profesi guru yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi selama bekerja, pembedaan tunjangan profesi guru yang diberikan kepada guru sesuai dengan prestasi yang diperoleh selama ini, tunjangan profesi guru sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari keluarga, tunjangan profesi guru yang diterima, digunakan untuk hal yang bermanfaat dan tunjangan profesi guru yang di terima sudah layak.

4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, secara bersamaan lingkungan kerja, disiplin dan

tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, akan memberikan semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi bagi guru dalam proses belajar mengajar dan meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan taat terhadap peraturan, patuh pada jadwal kerja yang sudah ditetapkan akan memberikan manfaat buat guru dalam proses belajar mengajar. Tunjangan profesi guru dapat memberikan semangat buat guru dalam proses belajar mengajar karena manfaatnya sebagai pemberian perangsang kepada para guru dalam bentuk finansial agar melakukan tugasnya dengan baik. Koefisien determinasi ($R. Square$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru yang telah diteliti mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru.

5. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan evaluasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 3) Tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.
- 4) Lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji, 2011. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta. Atmodiwirio, Soebagio, 2005. Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: Ardadizya Jaya. Arikunto, Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian Praktek. Jakarta: Rineka Cipta. Davis, Keith, 2011. Fundamental Organization Behavior. (Terjemahkan oleh Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Macanan Jaya. Fathoni, Abdurrahmat, 2014. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta. Furtwengler, Flippo, Edwin, P, 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Furtwengler, Dale. 2011. Penilaian Kinerja. Yogyakarta : Andi Offset. Gie, The Liang, 2010. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty. Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro. Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset. Gomes, Faustino Cardoso. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset. Gunadi, 2012. Mengkaji Ulang Budaya Kerja. Jakarta: Human Capital. Handoko, T, Hani, 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFU UGM. Hasibuan, H. Malayu S.P., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Harlie. M, 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol : 11. No : 2. Heidjrachman, Husnan Suad, 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFU UGM. Iskandar, 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Educational Management Journal. Vol: 1. No: 2. Komara, Jaya, 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sas Productions Desa Kerobokan Badung. Mahasun, 2012. Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Martoyo. Susilo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFU UGM. Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.

- (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Cetakan kelima. Jakarta: Grasindo.
- Masruroh, Umi., Thomas, P., dan Latifah, L., 2012. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes. *Economic Education Analysis Journal*. Vol: 1. No: 2.
- Mondy, R.W., R.M. Noe dan S.R Premeaux, 2011. *Human Resource Management*. 7th edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mulyasa, E, 2012. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert, C. L, Sandy J.W dan Maria L. K, 2011. *Managing Individual Performance In Works Groups*. *Journal Human Resources Management*. Vol 40. No. 1. Hal: 63-72.
- Rusiadi, dkk. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, konsep, kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Ruvendi. R. 2015. "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor". *Jurnal Ilmiah. Binaniaga*. Vol: 01. No.1.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiyawan, Budi dan Waridin, 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang, P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdasyah, 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistijani dan Rosida, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryanto, A. 2011. *Pengaruh Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Jenjang SMA Rintisan Sekolah Berstandar Internasional Kota Yogyakarta*.
- Susilo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Syauqi, Ahmad. (2019). "Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan". *Jurnal Renaissance*, Volume 4 No. 02 Agustus 2019, hlm: 551-559.
- Wursanto, I.G. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.