

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINDAD PERSERO DIVISI RENKINRUS BANDUNG

EFFECT OF WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PINDAD PERSERO DIVISION OF RENKINRUS BANDUNG

Desy Lestari Panjaitan¹, Alex Winarno, ST,MM²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

[1desylestarip@gmail.com](mailto:desylestarip@gmail.com). [2Winarno6@gmail.com](mailto:Winarno6@gmail.com)

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja organisasi yang baik adalah faktor sumber daya manusia. Salah satu cara mempertahankan karyawan adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja haruslah dapat dirasakan seluruh karyawan PT Pindad Persero, karena jika karyawan puas akan pekerjaannya maka mereka akan memberikan usaha mereka untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pindad Persero Divisi Renkinrus. Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari berbagai literatur serta dokumen yang relevan dengan judul dan tema penelitian. Serta data primer diambil melalui kuesioner yang didapat dari 30 responden yang merupakan karyawan PT Pindad Persero Divisi Renkinrus.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner dengan skala pengukuran yang disebar kepada 30 responden yang merupakan karyawan PT. Pindad Persero. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode non probability sampling. Adapun teknik analisisnya menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Variabel independen yang diteliti adalah kepuasan kerja dan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan adalah $Y = 3,499 + 0,365X$. Variabel X mengacu pada kepuasan kerja dan variabel Y mengacu pada kinerja. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 54,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pindad Persero Divisi Renkinrus. Saran bagi perusahaan adalah pemberian reward yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan, pemberian perintah yang lebih jelas dalam menjalankan tugas, dan pengkajian ulang tentang besaran gaji karyawan. Jika dilakukan perbaikan, maka kepuasan kerja akan meningkat, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

One important reason in achieving good organizational performance is a human resource factor. One way to support employees is by paying attention to their job satisfaction. Job satisfaction must be felt by all employees of PT Pindad Persero, because if employees are satisfied with their work they will give their efforts to make high performance and productivity. This research was conducted to see how much influence job satisfaction has on employee performance at PT Pindad Persero's Renkinrus Division. Secondary data in this study were taken from various literature and documents relevant to the title and theme of the study. As well as primary data taken through a questionnaire obtained from 30 respondents who are employees of PT Pindad Persero Renkinrus division.

The method used in this study is a quantitative method. With data analysis used descriptive analysis and simple linear regression analysis. The technique of collecting data uses a questionnaire tool with a measurement scale distributed to 30 respondents who are employees of PT. Pindad Persero. The sampling technique is done by non probability sampling method. The analysis technique uses descriptive analysis and simple regression analysis. The independent variables studied were job satisfaction and the dependent variable studied was employee performance.

The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on performance. The equation is $Y = 3.499 + 0.365X$. Variable X refers to job satisfaction and Y variable refers to performance. contribute the influence of job satisfaction on performance by the remaining 54.6% is influenced by other variables.

Hypothesis testing shows that there is a significant effect between job satisfaction on behave PT Pindad Persero's Renkinrus Division employees. Suggestions for companies are provide rewards that are agree the work performance of employees, giving clearer orders in carrying out their duties, and reviewing the size of employee salaries. If improvements are made, than job satisfaction will increase, so that it will affect employee performance positively and definitely, and can improve employee performance.

Keywords: Human Resources, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena merupakan penentu bagi keefektifan berjalannya suatu kegiatan di organisasi. PT Pindad Persero memiliki standar serta komitmen tinggi dalam meningkatkan kualitas perdagangan penjualan alat industri manufaktur di Indonesia. Dalam hal ini PT Pindad Persero sebagai Perusahaan manufaktur persenjataan dan amunisi membutuhkan sumber daya yang kompeten dalam hal menyelenggarakan visi dan misi organisasi. Dijabarkan oleh Sonny Sumarsono (2014:4) sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Salah satu cara mempertahankan karyawan adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerjanya. Menurut Robbins (2015:99) kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014:170) terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Selain itu kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi secara maksimal. Salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh para atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar tercapainya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero divisi Renkinrus.”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial, tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan untuk meningkatkan produktivitas (Badriyah, 2015:13).

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015:227).

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014:80) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, nyaman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan (suhu, penerangan, pertukaran udara), kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dalam Sudarmanto (2014:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sementara itu menurut Bangun (2013:231) definisi kinerja adalah sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (job requirement).

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

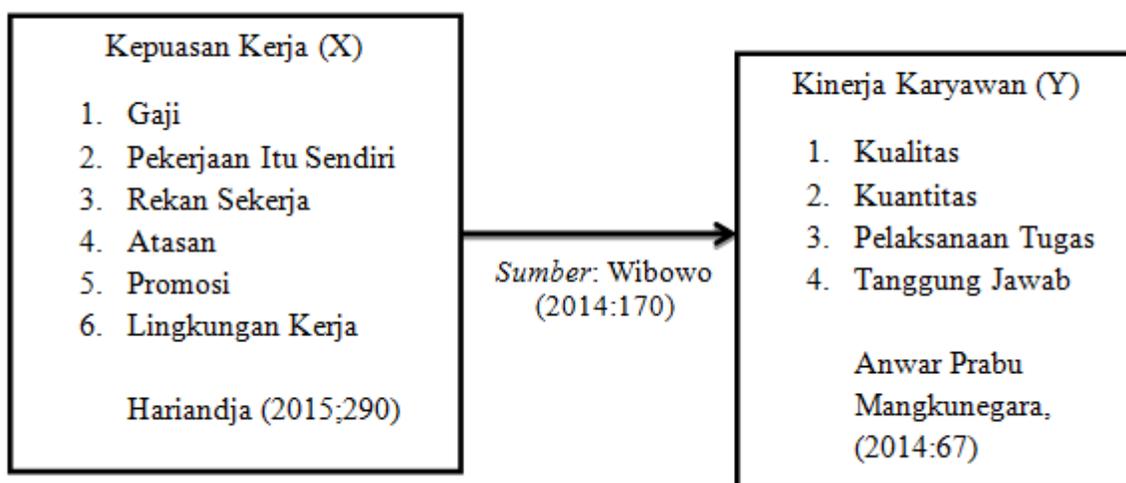
- a. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
- c. Rencana kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
- f. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi Merupakan kebijakan-kebijakan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:170) terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Selain itu kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut diatas, maka peneliti kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: **“Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero divisi Renkinrus”**

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan linear sederhana.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) variabel bebas atau independen (X) adalah kepuasan kerja, (2) variabel terikat atau dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala likert 1-5.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Pindad Persero divisi Renkinrus yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT Pindad Persero divisi renkinrus yang berjumlah 30 orang.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, studi pustaka dan observasi.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan Pearson Product Moment sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Chronbach's Alpha. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 21 for Windows dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas:

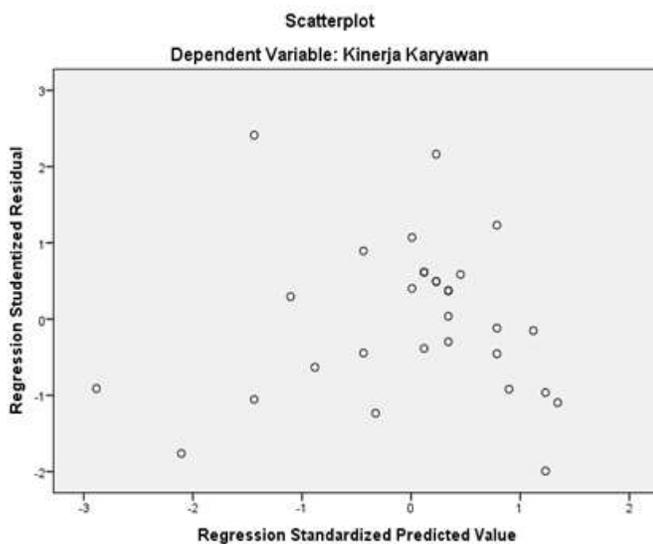
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,99631109
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,080
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yaitu 0.2 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak, baik diatas angka nol maupun dibagian bawah angka nol dari sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan

Model persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = objek dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = titik potong Y; merupakan nilai bagi Y ketika X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+), dan bila (-) terjadi penurunan.

X = subyek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,499	3,878		,902	,375
Kepuasan Kerja	,365	,063	,739	5,802	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolah data pada Tabel diatas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga didapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana berikut:

$$Y = 3,499 + 0,365X$$

- a. Konstanta sebesar 3,499 menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 3,499.
- b. Variabel X yaitu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,365, menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,365 kali. Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan pengaruh kepuasan kerja akan meningkatkan kerja karyawan PT Pindad Persero divisi renkinrus.

4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t yaitu metode dengan kriteria penarikan pengujian menggunakan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) ditolak.
- b. $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) diterima.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Kepuasan Kerja (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). H_1 : Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pernyataan diatas, berikut kaidah pengambilan keputusannya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, $\alpha = 0,05$ dan apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima begitupun sebaliknya apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak. Dan berdasarkan analisis menggunakan software SPSS versi 21 telah diperoleh nilai $t \text{ tabel}$ sebesar 2,048 dan $t \text{ hitung}$ sebesar 4,673 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai $t \text{ hitung} 4,673 > t \text{ tabel} 2,048$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

4.5 Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,530	3,04935

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan output di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,739, dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,739 \times 100 \\ &= 54,6\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 54,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kerja karyawan pada PT Pindad Persero divisi Renkinrus sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Persero Divisi rencana dan kinerja perusahaan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif pada variabel Kepuasan kerja pada PT Pindad Persero Divisi Renkinrus Bandung dengan menggunakan analisis deskriptif memperoleh nilai persentase rata-rata 70,11% dan berada pada kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada dimensi rekan sekerja.
2. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan pada PT Pindad Persero Divisi Renkinrus Bandung dengan menggunakan analisis deskriptif memperoleh nilai persentase rata-rata 60,02% dan termasuk pada kategori cukup baik. Dengan nilai tertinggi pada dimensi Pelaksanaan Tugas.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pindad Persero Divisi Renkinrus. Besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA:

- Abraham H. Maslow. (2014). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan pertama)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Bandung: Erlangga.
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W. (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York : McGraw Hill.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrawan, R. & Yaniawati R.P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*, Bandung: Penerbit PT Refika Aditama
- International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, No. 8, 23-30.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktek (cetakan pertama)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mondy, wayne R, Noe M Robert. (2014). *Human Resources Management*. 4th Edition, Mc Graw Hiil, USA.
- Nasehudin, Toto. dan Gozali, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pamungkas, Anas Canggih. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter M. (2012). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Dadang. (2013). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta: CAPS.

Supriyatin. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV.Mitra Kreatif Solusindo

Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak Ke Enam). Jakarta: Pranada Media Group

Wardhana, Aditya. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Karyamanaunggal Lithomas.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

