

**PENGARUH KEPERIBADIAN GURU DAN KONFLIK ORGANISASI  
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS  
NEGERI DI KABUPATEN PRINGSEWU**

Oleh

**Erlina Indriyani, Irawan Suntoro, Supomo Kandar**

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng, Bandar Lampung

e-mail: erlina.mp3@gmail.com

Hp: 085269501117

**Abstract: The Influence between Teachers Personality and Organization Conflict toward Teachers Job Commitment on Public Senior High Schools in Pringsewu Regency.** The purpose of this research is to describe and analyze the influence between: 1) teachers personality toward teachers job commitment, 2) organization conflict toward teachers job commitment also 3) teachers personality and organization conflict simultaneously toward teachers job commitment on public senior high schools in Pringsewu regency. The kind of this research is quantitative by ex post facto method. The samples of this research are determined by Slovin formula so that we could get as much 94 from 123 teachers on public senior high schools in Pringsewu regency. Data are obtained from questionnaire and documentation, then analyzed by used correlational technique and regression, both simple and double. Hypothesis test is done by Product Moment correlation and double correlation, which have been done before with normality and homogeneity test. The results of this research are: 1) there is positive and significant influence between teachers personality toward teachers job commitment, it means that getting better personality of teachers, the teachers job commitment will be better too, 2) there is positive and significant influence between organization conflict toward teachers job commitment, it means that getting better perception of teachers about organization conflict, the teachers job commitment will be better too 3) there is positive and significant influence between teachers personality and organization conflict toward teachers job commitment, it means that getting better teachers personality and perception of teachers about organization conflict, the teachers job commitment will be better too.

**Keywords:** organization conflict, teachers job commitment, teachers personality

**Abstrak: Pengaruh Kepribadian Guru dan Konflik Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu.** Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh: 1) kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru, 2) konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru serta 3) kepribadian guru dan konflik

organisasi secara simultan terhadap komitmen kerja guru sekolah menengah atas negeri di Kabupaten Pringsewu. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Sampel penelitian ditentukan dengan rumus *Slovin* sehingga diperoleh sebanyak 94 dari 123 guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi, baik secara sederhana maupun ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian seorang guru maka semakin baik pula komitmen kerjanya, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru mengenai konflik organisasi maka semakin baik pula komitmen kerjanya, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru dan konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian guru dan persepsi seorang guru mengenai konflik organisasi maka semakin baik pula komitmen kerjanya.

**Kata kunci:** kepribadian guru, komitmen kerja guru, konflik organisasi

Kualitas sumber daya manusia (SDM) akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaannya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Sekolah sebagai salah satu bentuk organisasi akan berkembang dengan baik dan mampu mencapai

tujuan yang telah ditetapkan jika didukung oleh komponen yang memadai, diantaranya fasilitas sekolah, sistem manajemen yang baik, minimnya konflik organisasi serta kepribadian guru dan karyawan di sekolah. Sekolah yang memiliki fasilitas lengkap jika dikelola dengan sistem manajemen yang buruk akan memunculkan berbagai persoalan diantaranya krisis kepercayaan terhadap unsur pimpinan sekolah, semangat kerja guru dan karyawan rendah, yang pada akhirnya akan berakibat terhadap gagalnya pencapaian tujuan sekolah.

Mutu proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan peran dan tugas guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan. Menurut Sardiman (2005: 125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan

dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Komitmen guru dalam melaksanakan tugas menjadi hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi bukan persoalan mudah dalam organisasi sekolah, perlu ada kerjasama yang baik antara unsur pimpinan sekolah dengan guru dan karyawan sekolah. Guru sebagai salah satu komponen yang sangat penting di sekolah mempunyai pengaruh besar dalam menentukan arah dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu perlu dijaga keharmonisan hubungan antar guru di sekolah, jangan sampai muncul persoalan-persoalan yang dapat menimbulkan perpecahan. Kepribadian guru secara emosional perlu dijaga dan mendapat perhatian dari pimpinan sekolah.

Salah satu tugas pimpinan sekolah adalah meminimalkan konflik organisasi sekolah agar dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja guru agar memiliki komitmen kerja yang tinggi. Guru perlu diberikan motivasi dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas dan dijaga stabilitas emosionalnya. Guru yang memiliki kepribadian baik diharapkan akan

mampu mengendalikan diri, memiliki semangat dan motivasi kerja tinggi serta memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Iskandar (2012: 3) yang menyatakan kepribadian adalah hasil dari perkembangan individu sejak masih kecil dan bagaimana cara individu itu sendiri dalam berinteraksi sosial dengan lingkungannya.

Sebagian besar SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu dalam kurun waktu kurang dari 5 (lima) tahun telah mengalami 3 (tiga) kali pergantian kepala sekolah, yang disebabkan oleh politik praktis, yaitu pergantian kepala daerah yang menyebabkan pergantian struktural dibawahnya. Pergantian itu pun terjadi karena kepala sekolah dianggap tidak mendukung kepala daerah tersebut. Sebagai konsekuensinya, banyak terjadi perubahan agar dapat menyesuaikan dengan kebijakan pimpinan yang baru. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi guru dan karyawan sekolah dalam menjalankan tugas dan dapat memicu terjadinya konflik organisasi sekolah. Belum semua guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu dilibatkan dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan sekolah. Kebijakan pimpinan lama yang dirasakan sudah sesuai dengan harapan warga sekolah sering berubah dengan kedatangan kepala sekolah yang baru. Guru membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikannya, akibatnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas sering terganggu.

Sebagian besar guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu belum melaksanakan kebijakan pimpinan secara optimal. Ber-

dasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa komitmen kerja guru SMA di Kabupaten Pringsewu belum maksimal, seperti antara lain: (1) rata-rata tingkat kehadiran guru, terutama pada jam pertama dimulainya kegiatan pembelajaran hanya 75%, (2) kreativitas guru dalam mengembangkan pembelajaran masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kurang dimanfaatkannya fasilitas pendukung pembelajaran yang ada, (3) inisiatif guru dalam mengembangkan sekolah juga masih rendah, kondisi ini terlihat dari masih banyaknya guru yang segera meninggalkan sekolah setelah usai mengajar dan tidak mau tahu dengan urusan pengembangan sekolah.

Melihat kondisi tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepribadian guru dan konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis: (1) Pengaruh kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu, (2) Pengaruh konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu, (3) Pengaruh kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke

belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2007: 7). Dengan kata lain penelitian ini untuk menentukan apakah perbedaan yang terjadi antar kelompok subyek (dalam variabel independen) menyebabkan terjadinya perbedaan pada variabel terikat (variabel dependen). Melalui penelitian ini akan diketahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara masing-masing variabel bebas (kepribadian guru dan konflik organisasi) dengan variabel terikatnya (komitmen kerja guru). Selain itu melalui penelitian ini juga akan diketahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara kedua variabel bebas di atas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu, yang berjumlah 123 orang. Dari populasi tersebut telah diambil 94 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* pada taraf signifikan 5%.

Untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Angket yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan *skala Likert*. Skala Likert dalam penelitian digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi dengan *skala Likert* peneliti ingin mengetahui bagaimana kepribadian guru, konflik organisasi dan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Mendesripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa di-pisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sebanyak 94 orang guru SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah komitmen kerja guru (Y), kepribadian guru ( $X_1$ ) dan konflik organisasi ( $X_2$ ). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru*

Berdasarkan analisis statistik antara kepribadian guru terhadap

komitmen kerja guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,845 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,721. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara kepribadian guru dengan komitmen kerja guru dan kontribusi kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru sebesar 72,1%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepribadian guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

Kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memahami orang lain dan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah, kemampuannya dalam mengelola kepribadian dalam kaitannya dengan diri sendiri maupun orang lain sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Guru yang memiliki kepribadian baik diharapkan mampu menguasai emosinya dengan baik, mampu berkomunikasi, bergaul dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Jika hal ini terjadi maka dipastikan guru yang memiliki kepribadian baik akan mampu mengendalikan diri dan punya motivasi yang tinggi untuk mengembangkan sekolah. Guru yang demikian dikatakan memiliki komitmen kerja tinggi. Demikian sebaliknya jika guru tidak memiliki kepribadian yang baik maka ia akan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat pengaruh kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh

kepribadian guru akan selalu berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kepribadian guru akan mendukung terhadap peningkatan komitmen kerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan kepribadian guru akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan komitmen kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, melalui penelitian ini terbukti bahwa kepribadian guru merupakan salah satu faktor penentu bagi komitmen kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

### ***Pengaruh Konflik Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru***

Berdasarkan analisis statistik antara konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,785 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,616. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara konflik organisasi dengan komitmen kerja guru dan kontribusi konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru sebesar 61,6%. Hasil ini memperlihatkan bahwa konflik organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi berbagai sumber daya yang terbatas atau

kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Di sekolah diharapkan tercipta suasana kerja yang nyaman, aturan dan norma-norma yang telah disepakati dapat dipatuhi bersama oleh warga sekolah dan segala macam bentuk konflik dalam organisasi sekolah dapat ditekan. Jika kondisi tersebut dapat diciptakan di sekolah, diharapkan akan membuat guru merasa nyaman di tempat kerjanya. Guru merasa diperhatikan oleh atasannya, diberi kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam mengembangkan sekolah. Demikian juga sebaliknya jika suasana lingkungan kerja kurang kondusif akan membuat guru merasa tidak nyaman di sekolah. Akibatnya guru tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dengan kata lain komitmen kerjanya buruk.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh konflik organisasi akan selalu berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada konflik organisasi akan mendukung terhadap peningkatan komitmen kerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan konflik organisasi akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan komitmen kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, melalui penelitian ini terbukti bahwa konflik

organisasi merupakan salah satu faktor penentu bagi komitmen kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

### ***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penjaminan Mutu Terhadap Kinerja Guru***

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda ( $r$ ) = 0,882 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,776. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepribadian guru dan konflik organisasi secara simultan terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Pringsewu. Kemudian kontribusi kepribadian guru dan konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru sebesar 77,6% dan selebihnya 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Dua faktor yang mempengaruhi komitmen kerja itu disebut dengan faktor internal dan faktor eksternal, sedangkan Lehrer (1957: 131) menamakan dua faktor itu dengan faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh faktor: intelegensi; sikap dan disiplin; minat; persepsi; motivasi; kepribadian; pengetahuan dan kemampuan; keadaan fisiologis; insentif atau gaji; keamanan dan perlindungan; sarana dan prasarana; iklim kerja; konflik organisasi dan gaya kepemimpinan atasan.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama akan

selalu berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan komitmen kerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan komitmennya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, melalui penelitian ini terbukti bahwa kepribadian guru dan konflik organisasi secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi komitmen kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dihasilkan dari temuan dan pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepribadian guru terhadap komitmen kerja guru dengan kadar kekuatan pengaruh yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian seorang guru, maka semakin baik pula komitmennya.
2. Terdapat pengaruh antara konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru dengan kadar kekuatan pengaruh yang

sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru mengenai konflik organisasi, maka semakin baik pula komitmen kerjanya.

3. Terdapat pengaruh antara kepribadian guru dengan nilai korelasi sebesar 0,845 sedangkan kepribadian guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sebesar 72,1% seperti yang tertera pada  $R$  square; konflik organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,785 sedangkan konflik organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sebesar 61,6% seperti yang tertera pada  $R$  square secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru dengan kadar kekuatan pengaruh yang sangat signifikan. Mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian guru dan persepsi guru mengenai konflik organisasi, maka semakin baik pula komitmen kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian guru lebih besar pengaruhnya terhadap komitmen kerja guru dibandingkan dengan variabel konflik organisasi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Guru

Kepada guru agar dapat menumbuhkan kepribadian yang baik dan memperkecil konflik dalam organisasi sekolah. Kesadaran menumbuhkan kepribadian yang baik dan memperkecil konflik organisasi sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang

lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan komitmen kerja dan profesinya.

2. Saran untuk Kepala Sekolah  
Kepala sekolah hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala sekolah.
3. Saran untuk UPT Dinas Pendidikan
  - Melakukan pembenahan sistem perencanaan rekrutmen kepala sekolah dan pelatihan guru yang lebih baik untuk menjamin dihasilkannya kualitas yang baik pula.
  - Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.
4. Saran untuk Peneliti
  - Dengan keterbatasan pada penelitian ini, tentunya hasil penelitian ini tidaklah sempurna, sehingga diharapkan dapat menerima saran dan kritik yang membangun dari peneliti selanjutnya.
  - Bagi para peneliti mengenai komitmen kerja guru selanjutnya diharapkan kiranya dapat dijadikan



acuan untuk pengembangan  
teori yang ada.

## DAFTAR RUJUKAN

- Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Iskandar. 2012. *Psikologi Pendidikan, Sebuah Orientasi Baru*. Jakarta: Referensi.
- Lehrer, R. N. 1957. *Work Simplification: Creative Thinking About Work Problems*. Englewood Cliff: Prentice Hall Inc.
- Sardiman, A.M. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta. Bandung.