

## **Analisis Kompensasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru Di SDN Medokan Ayu Surabaya**

**Kamilia Mursidi<sup>1</sup>, Rohmah Kurniawati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan Surabaya

### **Abstrak**

Penelitian dengan judul: Analisis Kompensasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru di SDN MEDOKAN AYU SURABAYA (Dibimbing oleh Rohmah Kurniawati) dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman melalui informasi perihal pengaruh kompensasi, sarana, prasarana serta motivasi kepada kinerja guru. Seluruh guru di SDN Medokan Ayu Surabaya yakni sejumlah 51 orang, 30 orang Guru Honorer dan 21 orang Guru PNS berperan sebagai populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini seperti populasi, secara spesifik yakni berjumlah 51 orang, 30 orang Guru Honorer dan 21 orang Guru PNS. Analisis regresi berganda menjadi teknik analisis data dengan penggunaan SPSS18.

Penelitian memperoleh informasi bahwasanya kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, nilai koefisien yakni 0,467 yang menggambarkan bahwasanya kompensasi yang semakin besar menyebabkan semakin meningkatnya kinerja guru di SDN MEDOKAN AYU SURABAYA. Disamping itu, kinerja guru dipengaruhi dengan positif namun tidak signifikan oleh sarana dan prasarana, nilai koefisien yakni 0,088 yang menggambarkan bahwasanya prasarana maupun sarana yang disediakan oleh sekolah memberi dampak yang tidak bermakna pada peningkatan kinerja guru.

**Kata kunci :** Kinerja Guru, Sarana, Prasarana dan Kompensasi.

### **Abstract**

*The research entitled: Analysis of Compensation, Facilities and Infrastructure on Teacher Performance at SDN MEDOKAN AYU SURABAYA (Supervised by Rohmah Kurniawati) was conducted with the intention of gaining an understanding through information regarding the impact of compensation, facilities, infrastructure and motivation on teacher performance. All teachers at SDN Medokan Ayu Surabaya, namely a number of 51 people, 30 honorary teachers and 21 civil servant teachers, served as the study population. The sample in this study is equivalent to the populace, specifically 51 people, 30 honorary teachers and 21 civil servant teachers. Multiple regression analysis became a method of data analysis in this study using SPSS 18.*

*Research obtained information that teacher performance is significantly influenced by compensation, the coefficient value is 0.467 which illustrates that the greater compensation the higher the performance of teachers at SDN MEDOKAN AYU SURABAYA. Besides that, teacher performance is positively influenced but not significantly by facilities and infrastructure, the coefficient value is 0.088 which illustrates that infrastructure and facilities provided by the school has no impact on improving teacher performance.*

*Keywords: Teacher Performance, Facilities, Infrastructure, and Compensation.*

Corresponding author :

Email Address : [kamiliamursidi01@gmail.com](mailto:kamiliamursidi01@gmail.com) , [rohmah@stieyapan.ac.id](mailto:rohmah@stieyapan.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi, pendidikan memegang peran yang sangat krusial. Hal ini karena visi pendidikan berfokus pada tujuan untuk mewujudkan pembentukan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan di lingkungan sekolah. Dalam dunia pendidikan, guru berperan sebagai pengelola langsung proses belajar mengajar sehingga untuk melaksanakan tugasnya dengan lancar mereka perlu memahami perihal apapun yang terjadi dalam lingkungan sekolah, sebagai contoh mereka perlu mengetahui berbagai faktor yang dapat memberi dampak sebagai penunjang kegiatan pembelajaran dengan langsung ataupun tidak langsung.

Kegiatan yang harus ditanamkan sebagai kebiasaan dalam lingkungan sekolah setiap harinya antara lain semangat persaingan yang sehat, menciptakan kebiasaan untuk hidup sehat dan bersih, saling menghormati, serta mewujudkan warga sekolah yang patuh dan disiplin kepada tata tertib sekolah. Menurut Zamroni, "budaya sekolah" mengacu pada kebiasaan, norma, nilai, mitos, dan ritual yang dikembangkan sekolah dengan rentang waktu lama. Selaras dengan hal tersebut, pentingnya kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidik. Peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan dengan kinerja individu. Dalam mencapai hasil serta proses pendidikan yang memiliki kualitas, guru menjadi komponen penting yang memberi pengaruh besar.

Berbagai faktor dapat memberi pengaruh terhadap kinerja seorang guru, satu contoh faktor tersebut adalah faktor kompensasi. Davis & Werther menjelaskan bahwasanya seorang guru yang mengabdikan jasa dan kerjanya kepada sekolah tempat mereka bertugas ataupun kepada organisasi, maka guru tersebut akan mendapatkan kompensasi. Bagi organisasi, pengaplikasian serta pengembangan sistem rewards yang bermakna menjadi sebuah tantangan khusus. Hal ini karena, sistem rewards yang tidak terlaksana dengan efektif akan menimbulkan rasa frustrasi bagi guru sehingga menyebabkan penurunan motivasi kerja yang mereka miliki dan berdampak pada timbulnya penurunan prestasi kerja guru dan rendahnya moral guru. Dengan demikian, pelaksanaan sistem rewards dengan efektif merupakan cara yang paling mudah untuk mewujudkan peningkatan prestasi, moral, maupun kualitas kerja guru. Demi kesuksesan serta kelancaran proses belajar mengajar yang dilaksanakan setiap guru, hal ini menjadi hal yang harus dimiliki.

Oleh sebab itu, motivasi bisa memberikan dua arah maupun tindakan yang perlu dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, serta melakukan seleksi tindakan, yaitu mengidentifikasi berbagai tindakan yang perlu dilaksanakan secara runtun untuk mewujudkan tujuan, dan mengesampingkan tindakan yang tidak berguna bagi tujuan tersebut agar siswa dapat mengevaluasi sikapnya selama proses pembelajaran. Sarana maupun prasarana merupakan satu contoh faktor yang berpengaruh pada kinerja guru. Faktor tersebut dimisalkan menjadi sebuah motor penggerak yang kemudian akan bergerak sesuai kemauan penggerakannya.

Manajemen sarana dan prasarana berperan penting sebagai penunjang pembangunan nasional terutama diperlukan sebagai penunjang dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Dengan demikian, pemahaman serta pengetahuan konseptual yang tepat perihal implementasi manajemen ini diperlukan untuk memastikan bahwa implementasi tidak salah arah. Pemahaman perihal cara mengelola sarana, prasarana diperlukan bagi para guru untuk menciptakan wawasan yang luas tentang tata cara yang dapat dilakukan untuk perencanaan, penggunaan, serta dalam memberievaluasi prasarana maupun sarana yang tersedia sehingga seluruh hal tersebut dapat memberi manfaat dengan maksimal dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Nurul Astuti Yensi, 2010, menyatakan bahwasanya di SMA 2 Agramakmur Bengkulu, kinerja guru dipengaruhi secara positif dan nyata oleh motivasi serta kompensasi secara simultan. Dg. Keadaan terjadi saat ini di SDN MEDOKAN AYU SURABAYA yaitu masih rendahnya kinerja guru untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang meningkat.

Berdasar pada berbagai informasi yang telah diuraikan, peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian, sehubungan dengan seluruh uraian yang telah diuraikan

sebelumnya, peneliti menentukan penelitian dengan mengangkat judul "Analisis Kompensasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru Di SDN MEDOKAN AYU SURABAYA."

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif menjadi metode pendekatan yang dimanfaatkan dalam penelitian ini. Seluruh guru di SDN Medokan Ayu Surabaya yakni sejumlah 51 orang, 30 orang Guru Honorer dan 21 orang Guru PNS berperan sebagai populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini seperti populasi, yaitu yang berjumlah 51 orang, 30 orang Guru Honorer dan 21 orang Guru PNS. Teknik analisis regresi linier berganda dimanfaatkan sebagai Teknik penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji *Product Moment* menggunakan taraf signifikansi yakni 0,05 digunakan sebagai cara uji validitas. Data dinyatakan valid apabila  $r_{xy} > \text{tabel}$ . Sebaliknya, data dinyatakan tidak valid apabila  $r_{xy} < \text{tabel}$ . Signifikansi hasil korelasi juga dapat digunakan untuk mengetahui validitas, Sebuah uji dikatakan sebagai konstruk yang kuat jikalau signifikansi hasil korelasi memiliki nilai lebih rendah dibanding 0,05. Berdasar pada data yang ditemukan setelah penelitian terlaksana, berikut adalah hasil yang diperoleh dari validitas instrumen penelitian:

#### Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi

Untuk uji secara parsial, nilai probabilitas digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis penelitian. Berikut merupakan hipotesis yang telah dirumuskan perihal penelitian ini:

$H_0$ : Ditemukan pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat

$H_0$ : Tidak ditemukan pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat  
Berikut yang menjadi dasar dalam mengambil keputusan, yakni:

$H_0$  ditolak, jikalau  $P \leq 0,05$

$H_0$  diterima, jikalau  $P > 0,05$

Pada tabel signifikansi akan dipaparkan hasil pengolahan data oleh komputer sub program SPSS for Windows dengan penggunaan Teknik analisis statistik regresi linier berganda yang dilaksanakan untuk uji hipotesis. Berikut adalah uraian yang berdasar pada hipotesis yang sudah disusun.

#### Pengujian Asumsi Klasik

##### 1. Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi apabila didalam persamaan regresi ditemukan korelasi yang besar antar variabel bebas. VIF (Variance Inflating Factor) diamati untuk mengetahui adanya atau tidak adanya multikolinieritas, jikalau nilai VIF Lebih rendah dibanding 5, dapat dinyatakan bahwasanya tidak ada Multikolinieritas pada model tersebut (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.689	1.451	Non Multikolinieritas
Sarana dan Prasarana	0.449	2.226	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasar pada hasil uji yang telah diperoleh, dinyatakan bahwasanya nilai VIF lebih rendah dibanding 5, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya multikolinieritas tidak ditemukan.

## 2. Heterokedastisitas

Hal ini menjadi penyebab adanya taksiran koefisien regresi yang menjadi kurang dari seharusnya atau menjadi tidak efisien. Pengamatan terhadap variabel yang diprediksi (\*ZPRED) serta residual (\*ZRESID) menjadi cara untuk mengetahui adanya Heterokedastisitas. Model regresi dinyatakan memenuhi syarat untuk diprediksi atau tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas apabila titik yang bersebar pada plot berdekatan dengan 0 (nol) dari sumbu Y serta tidak terbentuk garis ataupun suatu pola (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Grafik Scatterplot digunakan dalam menguji Heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas kemudian diuraikan dalam tabel.

Berdasar pada gambar tersebut, diamati bahwasanya terdapat titik yang bersebar sehingga tidak terbentuk suatu pola ataupun garis, maka dapat dinyatakan tidak ditemukan heteroskedastisitas. Berikut adalah dasat dari pengambilan keputusan:

- Dikatakan terjadi heteroskedastisitas apabila terbentuk pola ataupun garis yang jelas
- Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak terbentuk pola ataupun garis karena titik-titik bersebaran

## 3. Normalitas

Dengan tujuan untuk mengetahui apakah penyebaran data variabel terikat serta variabel bebas termasuk normal, dilakukan uji normalitas. Uji ini dilakukan dengan tujuan mendeteksi data yang digunakan dalam proses analisis mempunyai nilai residual yang terletak disekitar data normal (nol) ataukah tidak. Asumsi normalitas terpenuhi apabila nilai berada disekitar nol. Begitu pula, asumsi normalitas tidak terpenuhi apabila nilai tidak beradadisekitar nol (Yarnest, 2004). Model yang memiliki distribusi data yang mendekati normal bahkan normal dikatakan sebagai model regresi yang baik. Tampilan normal probability plot digunakan untuk mendeteksi serta melakukan uji normalitas. Syarat normalitas dipenuhi oleh sebuah model regresi jika data bersebar dengan arah yang sama seperti garis diagonal serta bersebar di sekitaran garis diagonal. Dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi, jikalau data bersebar dengan jarak yang jauh dengan garis diagonal. Syarat normalitas tidak dipenuhi oleh sebuah model regresi jika sebaran data tidak searah garis diagonal serta bersebar pada jarak yang jauh dengan garis diagonal.

Berdasar pada grafik *normal probability plot* sebagai mana tersaji dalam lampiran 4 bisa dijelaskan bahwasanya:

Diketahui bahwasanya dapat dilakukan analisis lebih lanjut terhadap model regresi karena titik bersebar dengan arah yang sama seperti garis diagonal serta titik bersebar disekitaran garis diagonal.

Berdasar pada model empirik yang digunakan pada penelitian, bisa dilaksanakan uji hipotesis yang dilakukan dengan melakukan uji koefisien regresi. Didalam tabel 2. Disajikan hasil uji hipotesis lalu mengamati angka p value. Jikalau p value menunjukkan angka yang lebih rendah dibanding 0.05, dapat dinyatakan bahwasanya pengaruh antar variabel adalah signifikan. Berikut merupakan Hasil pengujian yang dilakukan:

Tabel 3. Hasil yang diperoleh setelah menguji Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Kompensasi	Kinerja Guru	0,343	0,368	4.645	0,000	Signifikan
H2	Sarana dan Prasarana	Kinerja Guru	0,088	0.115	1,169	0,246	Tidak Signifikan
R = 0,773							
R Square = 0,597							
F = 45,916				Sig = 0,000			

Pada seluruh jalur hipotesis, terdapat satu hipotesis yang tidak memberi pengaruh nyata serta dua hipotesis yang memberi pengaruh nyata. Berikut merupakan tafsiran Tabel 3 diatas:

- a. Kompensasi memberi pengaruh nyata kepada kinerja guru,  $P = 0.000 < 0.05$  dan nilai koefisien yakni 0,343, hasil tersebut menggambarkan bahwasanya apabila kompensasi semakin baik, maka semakin baik pula kinerja guru di SDN MEDOKAN AYU SURABAYA.
- b. Sarana dan Prasarana tidak berpengaruh nyata namun termasuk pengaruh positif kepada kinerja guru,  $P = 0.246 > 0.05$  dan nilai koefisien yakni 0,088, hasil tersebut menggambarkan bahwasanya sarana prasara yang disediakan oleh sekolah tidak mempuni untuk mewujudkan peningkatan kinerja guru.
- c. R Square menunjukkan nilai yakni 0,597, hal ini dapat diartikan bahwasanya kinerja guru memiliki korelasi dengan kontribusi variabel bebas yakni 59,7% serta sejumlah 40,3% sisanya terkait dengan hal lainnya yang tidak menjadi bagian dari model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Setelah melakukan analisis regresi, hasil yang diperoleh disajikan didalam tabel 4.11 dapat menjadi jawaban atas rumusan masalah serta hipotesis pertama. Berdasar pada tabel tersebut, diketahui bahwasanya kompensasi memberi pengaruh yang nyata kepada kinerja guru yakni  $P = 0.000 < 0.05$ . hingga bisa dinyatakan berdasarkan temuan penelitian bahwasanya

kompensasi semakin baik akan membuat kinerja guru di SDN MEDOKAN AYU SURABAYA menjadi makin baik. Hal serupa dinyatakan dalam studi "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara" yang dilaksanakan Nurul Astuti Yensi, 2010. Penelitian tersebut memaparkan bahwasanya kinerja guru SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara dipengaruhi nyata secara simultan oleh kompensasi dan motivasi ( $R^2 = 45,6\%$ ); kompensasi secara parsial memberi pengaruh nyata serta positif ( $\alpha = 5\%$ ,  $r = 0,488$ ) kepada kinerja guru, disamping itu, motivasi secara parsial tidak memberi pengaruh nyata kepada kinerja guru. Berdasar pada statistik deskriptif, diketahui bahwasanya indikator X1.4 yakni Saya menerima tunjangan berupa tunjangan kesehatan, keluarga yang sesuai dengan pekerjaan saya serta indikator X1.2 yaitu Upah yang anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan anda, merupakan yang paling dominan dalam

variabel kompensasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu penunjang pekerjaan yang sangat penting yaitu tunjangan maupun upah. Fakta dilapangan tempat berlangsungnya penelitian, diketahui bahwa untuk tujuan menunjang pekerjaan, upah yang diberikan dari pihak sekolah disesuaikan berdasarkan jenjang pendidikan serta memberi tunjangan dalam bentuk tunjangan keluarga, kesehatan yang selaras dengan pekerjaan.

## 2. Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru

Setelah melakukan analisis regresi, hasil yang diperoleh disajikan didalam tabel 4.11 dapat menjadi jawaban atas rumusan masalah serta hipotesis pertama. Berdasar pada tabel tersebut, diketahui bahwasanya sarana prasarana memberi pengaruh tidak signifikan dan positif kepada kinerja guru,  $P = 0,246 > 0,05$  dan nilai koefisien yakni 0,088 yang menggambarkan bahwasanya prasarana maupun sarana yang disediakan oleh sekolah memberi dampak yang tidak bermakna pada peningkatan kinerja guru. Variabel X3.7 yakni menjadikan kurikulum sebagai acuan standar untuk meningkatkan prestasi siswa dalam kegiatan pembelajaran, memiliki rata-rata sejumlah

4.48. Hasil tersebut tidak sejalan dibanding temuan penelitian "Pengaruh kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan di provinsi sulawesi selatan" yang dilaksanakan oleh Dg. Maklassa, 2012. Berdasar pada studi tersebut memaparkan bahwasanya variabel yang memberi pengaruh paling banyak kepada kinerja guru yakni variabel sarana dan prasarana (X2). kompetensi maupun motivasi yang menjadi variabel lain secara statistik tidak memberi pengaruh yang dominan kepada kinerja guru walaupun demikian, hal ini tetap perlu dijadikan perhatian dalam sisi manajemen. Fakta dilapangan tempat berlangsungnya penelitian, diketahui bahwasanya prestasi siswa dalam aktivitas belajar akan mengalami peningkatan apabila guru menggunakan kurikulum dengan baik menjadi acuan standar dalam mendidik siswa. Berdasar pada hasil angket, diketahui bahwasanya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh prasarana maupun sarana yang terbatas. Hal ini terjadi karena kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran akan terbatas apabila sarana prasarana kurang memadai. Selain itu, ketidakmampuan seorang guru dalam penggunaan prasarana maupun sarana yang terkait teknologi baru menjadikan prasarana maupun sarana yang disediakan oleh sekolah menjadi tidak maksimal dalam penggunaannya dan tidak dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

## 3. Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Hasil analisis regresi yang telah disajikan didalam tabel 4.11 dapat menjadi jawaban atas rumusan masalah serta hipotesis pertama. Berdasar pada tabel tersebut, diketahui bahwasanya variabel yang memberi pengaruh paling dominan kepada kinerja guru yakni variabel kompensasi dengan nilai koefisien yakni 0,368. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis empat diterima. Maka telah terbukti bahwa variabel yang memberi pengaruh signifikan kepada kinerja guru yakni variabel kompensasi, apabila kompensasi yang diberi semakin besar menyebabkan semakin meningkatnya kinerja guru.

## SIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik berdasar pada analisis temuan penelitian maupun pembahasan.

1. Kompensasi memberi pengaruh nyata kepada kinerja guru, nilai koefisien yakni 0,343 yang menggambarkan bahwasanya kompensasi yang semakin besar menyebabkan semakin meningkatnya kinerja guru di SDN MEDOKAN AYU SURABAYA.
2. Sarana dan prasarana tidak berpengaruh nyata namun memberi pengaruh positif kepada kinerja guru, nilai koefisien yakni 0,088 yang menggambarkan bahwasanya prasarana maupun yang tersedia tidak memberi dampak yang bermakna pada peningkatan kinerja guru.
3. Kompensasi menjadi variabel yang memberi pengaruh paling dominan kepada kinerja guru, nilai koefisien yakni 0,368 yang menyatakan bahwasanya kinerja guru dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi.
4. R Square menunjukkan hasil nilai yaitu 0,597, hal ini berarti bahwasanya kontribusi variabel bebas didalam penelitian memiliki korelasi pada kinerja guru yakni 59,7% serta sejumlah 40,3% sisanya terkait dengan hal lainnya yang tidak menjadi bagian dari model penelitian

## Referensi :

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Graha Ilmu. Yogyakarta
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting. Jakarta
- Davis & Werther, 2006. *Magic Number for Consumer Marketing*, PT Elex MediaKomputindo, Jakarta
- Dg Maklassa, 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja dan Kualitas Pendidikan di Provinsi Sulawesi Selatan. *Tesis*. UMM
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2003) *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*:Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta
- Hamalik, Omar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Husnaeni. 2006. Penerapan Pembelajaran Matematika SD dalam Membantu Siswa kelas IV SD Membangun Konsep Segi Tiga dalam *Jurnal Pendidikan Volume 7 (2) September 2006*.
- Idawati. 2004. *Manajemen Best Practise*. MEMBRAN. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2003. --. *Manajemen Personalia*. --: Ghalia Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik* . Edisi II. Rajawali Pers. Jakarta.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Schimmith Paul, 2008. Affect of Motivation, Facilities, and Competence toward Performance and Correlation with Increasing Human Resource Quality in Scientific Software International Inc. Chicago. *Journal of Human Resorurce Management*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Catatan ke-5*: PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

- Simamora, Henry. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YPPKN. Yogyakarta.
- Supriyanto. 2006. *Akuntansi Perpustakaan dan Pustakawan*. Sagung Seto. Jakarta.
- Santoso, 2003. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. elex MediaKomputindo. Jakarta
- Sulaiman, 2004, *Analisis-Analisis Regresi menggunakan SPSS,ANDI*. Yogyakarta
- Terry, GeorgeR.,Leslie W. Rue. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, 2012. Jakarta
- Yensy Nurul Astuti, 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, April 2010, Volume 13, No 1.
- Yarnest. 2004. *Panduan Aplikasi Statistik*. Dioma, Malang.
- Zamroni, (2003). Pendidikan Kewarganegaraan: Tradisi dalam Memelihara KehidupanMajemuk, *Warta PTM Edisi 7*.