

PENGARUH JABATAN FUNGSIONAL GURU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI DINAS PENDIDIKAN KOTA MOJOKERTO

Ulfa Meilia, Endang Suswati, Fitria Ariyani
Universitas Gajayana Malang, Indonesia
fitria.ariyani82@gmail.com

ABSTRAK: Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jabatan fungsional guru terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh jabatan fungsional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Dinas Pendidikan Kota Mojokerto. Metode penelitian menjelaskan bahwa lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Mojokerto yang terletak di Jalan Benteng Pancasila No. 244 Kota Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 47 orang guru PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mojokerto. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa jabatan fungsional guru secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan jabatan fungsional guru dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hendaknya Dinas Pendidikan Kota Mojokerto dapat menyelenggarakan kegiatan berupa sosialisasi ataupun bimbingan teknis yang berisikan tentang motivasi kepada guru-guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat menciptakan generasi-generasi anak didik yang lebih baik untuk masa depan bangsa dan negara.

Kata kunci : *Jabatan Fungsional Guru, Motivasi, Kinerja, Angka Kredit, Penetapan Angka Kredit, Daftar Usul Penetapan Angka Kredit, Tim Penilai.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan guru memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Jabatan fungsional guru merupakan bagian dari manajemen kepegawaian yang digunakan sebagai pemicu semangat kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik juga. Untuk mengajukan usulan kenaikan jabatan fungsional, guru harus memenuhi syarat angka kredit yang harus dimiliki sesuai dengan nilai kredit jabatan fungsional tersebut. Angka kredit merupakan satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Semakin tinggi angka kredit yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga jabatan fungsional yang akan disandanginya. Dalam periode Oktober 2019 sampai April 2020 di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mojokerto terdapat 47 orang guru yang mengalami kenaikan jabatan fungsional mulai dari jenjang guru pertama hingga guru madya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, ada 3 (tiga) unsur utama dan 2 (dua) unsur penunjang dalam pemberian angka kredit. Unsur utama meliputi pendidikan, pembelajaran / bimbingan dan tugas tertentu, pengembangan keprofesional berkelanjutan serta dua unsur penunjang yaitu ijazah yang tidak sesuai dan penunjang tugas guru.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja dari seorang pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja seorang pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi harus selalu memperhatikan kedisiplinan kerja, pengembangan karier dan motivasi pegawai.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya yaitu keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, meningkatkan kinerjanya dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang guru dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja yang tinggi dari seorang guru merupakan salah satu faktor utama penunjang dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dan salah satu faktor penunjang dalam rangka meningkatkan kinerja dari seorang guru adalah dengan adanya kenaikan jabatan fungsional pada guru. Dengan diberikannya kenaikan jabatan fungsional secara konsisten dan berjenjang diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik putra putri bangsa. Dengan semakin meningkatnya kinerja dan profesionalitas guru-guru diharapkan dapat semakin meningkat pula kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia khususnya kualitas dan mutu pendidikan yang ada di Kota Mojokerto.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kualitas, dan Tanggung jawab

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan seorang manajer dalam memotivasi bawahannya akan mempengaruhi efektifitas manajer, bawahan dan perusahaannya. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai suatu sistem akan mampu meramalkan perilaku dan kinerja bawahannya. Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menjelaskan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herzberg dalam Notoatmodjo (2009:92-94), dengan fokus kepada faktor intrinsik indikator motivasi meliputi: Tanggung jawab (*Responsibility*), Prestasi yang diraih (*Achievement*), Pengakuan orang lain (*Recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of growth*), dan Kemajuan (*Advancement*).

Jabatan Fungsional Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Untuk mengajukan usulan kenaikan jabatan fungsional, guru harus memenuhi syarat angka kredit sesuai dengan angka kredit yang dipersyaratkan.

HIPOTESIS

1. Jabatan fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial.
3. Jabatan fungsional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan

METODE

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Mojokerto yang terletak di Jalan Benteng Pancasila No. 244 Kota Mojokerto. Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara probabilitas (*probability sampling*) dengan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Uji instrumen, uji hipotesis, dan analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Siregar (2013:379) mengatakan regresi linear berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependen*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independen*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependen*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*).

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua indikator berkorelasi signifikan dengan total skor, ditunjukkan nilai sig 2 tailed < sig (0,05). Korelasi yang signifikan antara skor indikator dengan total skor menunjukkan bahwa indikator yang digunakan baik dari variabel bebas (X) maupun dari variabel terikat (Y) dapat mengukur variabel yang diteliti, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel semua.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *Kolmogrov – Smirnov* menunjukkan bahwa signifikansi dari masing-masing variabel independen yang dilihat dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel independen yang digunakan untuk model regresi berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,1. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel independen bebas dari masalah multikolinieritas.

3. Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,623. Dengan menggunakan pendekatan dan kriteria yang ada di dalam DW tersebut berada disekitar angka 2, maka dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 2
Tabel Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	.453	.189		2.400	.021
Jabatan Fungsional	.571	.078	.639	7.327	.000
Motivasi	.324	.082	.345	3.957	.000

Sumber: data diolah

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.618	2	4.809	165.447	.000 ^b
Residual	1.279	44	.029		
Total	10.897	46			

Sumber: data diolah

Dari hasil regresi linier berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. a atau nilai konstanta, dimana konstanta menunjukkan bila tidak ada variabel jabatan fungsional dan motivasi maka nilai kinerja sebesar 0,453 satuan.
2. B₁ atau nilai parameter dari jabatan fungsional menunjukkan bahwa setiap 1 satuan jabatan fungsional meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,571 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya sama dengan nol. Nilai signifikansi jabatan fungsional sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa jabatan fungsional berpengaruh signifikan pada level 5% dengan arah positif terhadap kinerja guru.
3. B₂ atau nilai parameter dari motivasi menunjukkan bahwa setiap 1 satuan motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,324 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya sama dengan nol. Nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada level 5% dengan arah positif terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis uji t, dapat diketahui pengaruh variabel jabatan fungsional dan motivasi terhadap kinerja, sebagai berikut:

1. Uji t untuk variabel jabatan fungsional guru (X₁) dilakukan dengan membandingkan nilai α (0,05) dengan nilai signifikansi. Apabila nilai $\alpha > \text{Sig}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Berdasarkan Tabel 2 diatas ditemukan bahwa nilai sig variabel jabatan fungsional guru (X₁) adalah 0,000, sehingga nilai α (0,05) $>$ Sig (0,000), maka dapat disimpulkan bahwa jabatan fungsional guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Uji t untuk variabel motivasi (X₂) dilakukan dengan membandingkan nilai α (0,05) dengan nilai signifikansi. Apabila nilai $\alpha > \text{Sig}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Berdasarkan Tabel 2 diatas ditemukan bahwa nilai sig variabel gaya motivasi (X₂) adalah 0,000, sehingga nilai α (0,05) $>$ Sig (0,000) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Pada Tabel 3 diperoleh hasil F Hitung 165,447 dan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu jabatan fungsional guru (X₁) dan motivasi (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga berdasarkan hasil uji F ini maka hipotesis pertama diterima.

PEMBAHASAN

Jabatan Fungsional Berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Mojokerto

Hasil penelitian menunjukkan besarnya koefisien regresi variabel jabatan fungsional guru (X₁) sebesar 0.571. Hasil yang diperoleh menunjukkan koefisien regresi bernilai positif maka dapat dinyatakan bahwa jabatan fungsional guru berpengaruh positif kepada peningkatan kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mojokerto. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Theresia Endang (2008) yang berjudul "Pengaruh

Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta” bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Penetapan angka kredit jabatan fungsional dengan kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Mojokerto

Hasil penelitian menunjukkan besarnya koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0.324. Karena hasil yang diperoleh menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berdampak kepada peningkatan kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mojokerto. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh M. Harlie (2012) yaitu adanya pengaruh secara positif antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Apabila motivasi yang sudah ada lebih ditingkatkan kembali, maka akan berdampak terhadap naiknya kinerja guru yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mojokerto.

Jabatan Fungsional dan Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kota Mojokerto

Berdasarkan dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen adalah relatif kuat, koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Pada variabel X_1 memiliki nilai 0.639 dan X_2 memiliki nilai 0.345. Besaran nilai yang paling besar dimiliki oleh variabel X_1 yaitu 0.639 sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini adalah jabatan fungsional guru. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Keke T. Aritonang (2005) berjudul “Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta” menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya di SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jabatan fungsional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Mojokerto dan variabel jabatan fungsional yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi jabatan fungsional seorang guru akan mempengaruhi jumlah tunjangan profesi dan menjadi salah satu aspek penting rekomendasi menjadi kepala sekolah atau pengawas sekolah sehingga motivasi tersebut dapat menjadi faktor meningkatnya kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dan dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa jabatan fungsional guru secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan, jabatan fungsional guru dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2000. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Agustiawan. 2014. *Pengaruh Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta*. Tesis Magister Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Akdon, dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur. Jakarta*.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Kalimantan Selatan.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : Pustaka LP3ES Indonesia
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosadakarya.
- Supomo, Bambang dan Indriantoro, Nur. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo, Felicia Dewi, 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.