



The Influence Of Leadership And Financial Compensation On Teacher Spirit Of Pujut 1 Junior High School Central Lombok

Alfiatul Maulina

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mataram

Saripudin Serif

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mataram

Korespondensi penulis : maulinaalfia02@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of leadership and financial compensation on teacher morale at SMP Negeri 1 Pujut, Central Lombok Regency. The type of research used in this study is causal associative research using a quantitated . The data collection method used is the census method. The population in this study were all teachers at SMP Negeri 1 Pujut, Central Lombok Regency, totaling 48 people. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study show that: 1. Leadership has a positive and significant effect on teacher morale at Pujut 1 Public Middle School, Central Lombok Regency. 2. Financial compensation has a positive and significant effect on teacher morale at Pujut 1 Public Middle School. The leadership coefficient value is greater, indicating that the influence of leadership is stronger on work morale.*

Keyword: *Leadership, Financial Compensation and Morale.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode sensus. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada pada SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 48 orang. Data analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah. 2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Pujut. Nilai koefisien kepemimpinan lebih besar sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan lebih kuat terhadap semangat kerja

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Semangat kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, peran sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan. Manusia memiliki peran dalam pengorganisasi dan pendorong utama dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Oleh karena itu, unsur paling vital dalam setiap organisasi adalah manusianya.

Apabila seorang karyawan menunjukkan semangat kerja yang baik dan terus mengembangkan kualitas kerja mereka maka suatu organisasi dapat mencapai sasaran yang ditetapkan. Meningkatkan semangat kerja akan berkontribusi pada peningkatan mutu tugas yang di berikan. Tingkat semangat kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab terhadap

tugas dan pada akhirnya akan meningkatkan kedisiplinan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil riset dan wawancara dengan guru SMP Negeri 1 Pujut Lombok Tengah menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja guru masih rendah. Terdapat banyak guru yang kurang disiplin dalam hal waktu dan seragam, kebiasaan datang terlambat, guru sering mengajukan izin. Masalah lain adanya kelalaian dalam penggunaan waktu istirahat dan banyak guru yang menggunakan waktu kerja untuk kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 1.1 Absensi Kehadiran Guru Pada Bulan Februari 2024

No	Keterangan	Hari	Jumlah Guru	Datang > 07.00	Persentase
1	GT	26	29	13	0,50%
2	GTT	26	19	9	0,35%
Total		26	48	16	0,85%

Sumber: SMP Negeri 1 Pujut Lombok Tengah

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui guru yang datang > 07.00 yakni Guru Tetap sebanyak 13 orang dengan persentase 0,50%, dan Guru Tidak Tetap sebanyak 9 orang dengan persentase 0,35%. Dengan total persentase datang > 07.00 sebanyak 0,85%. Data tersebut menggambarkan masih adanya guru yang belum menyadari kedisiplinan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru dalam mengajar masih terbilang kurang.

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, terdapat sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada para guru yang dilihat dari banyaknya guru yang tidak menggunakan seragam sesuai dan adanya guru yang datang terlambat hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk meneliti seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja guru. Variabel kedua adalah kompensasi finansial yang juga memiliki peran besar terhadap semangat kerja yang ada pada SMP Negeri 1 Pujut menarik peneliti untuk menelitinya.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut?

2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2010:76) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam bekerjanya. Menurut Moekijat (2016:130) mengemukakan bahwa Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Tohardi (2007:428) Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Kepemimpinan

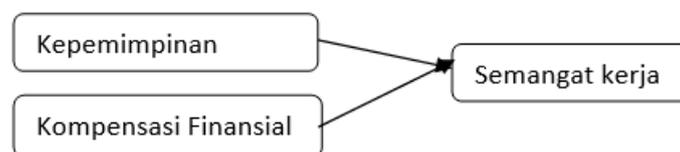
Robins dan Judge (2017:249) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Selain itu, Yukl (2005:8) dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Organisasi*, mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Gibson (2017) Kepemimpinan adalah suatu langkah dalam menggunakan dampak kepengaruh dengan sukarela dalam memberikan motivasi individu dalam menggapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Hasibuan (2007:46), menyatakan bahwa salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja

karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis.

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2001:155) kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Nawawi berpendapat bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Nitisemito (2005:92) kompensasi mampu mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja. Tempat dilaksanakan penelitian ini ialah di SMPN 1 Pujut yang terletak di daerah Kabupaten Lombok Barat Kecamatan Pujut. Penelitian ini mulai dilaksanakan dari dibuatnya surat izin penelitian sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengumpulan dengan metode sensus. Penelitian dengan metode sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk

mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, dokumentasi dan wawancara, sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan handphone.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden perempuan ada 29 orang dan responden laki-laki ada 19 orang. Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh para responden yaitu S1 ada 46 orang dan S2 ada 2 orang. Sedangkan untuk usia responden didominasi oleh guru dengan usia diantara 51-60 tahun dengan jumlah persentase 42%.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas semua datanya valid dan hasil pengujian reliabilitas semua datanya reliabel. Artinya data tersebut dapat digunakan. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.959	4.726		.838	.407
	Kepemimpinan	.580	.080	.620	7.269	.000
	Kompensasi Finansial	.446	.093	.407	4.771	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,959 + 0,580x_1 + 0,446x_2 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linear berganda tersebut adalah:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 3,959. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan dan kompensasi finansial sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat (semangat kerja) adalah 3,959.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (b1) adalah 0,580 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel semangat kerja sebesar 0,580 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial (b2) adalah 0,446 dengan arah positif. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel kompensasi finansial akan meningkatkan variabel semangat kerja sebesar 0,446 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- 4) Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi finansial memiliki nilai positif, artinya kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja.

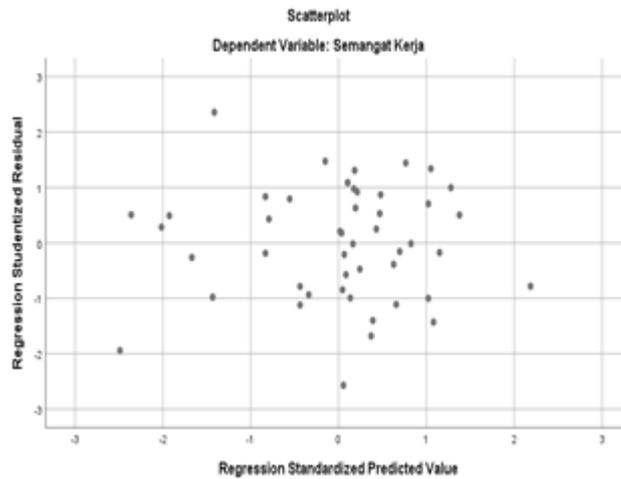
Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94320070
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.064
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
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 menggunakan *kolmogorov-smirnov test* pada tabel diatas dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05 maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data-data yang digunakan dalam penelitian ini melalui program IBM SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut: diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) dari variabel penelitian yakni kepemimpinan dan kompensasi finansial diperoleh sebesar $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena sebaran residual membentuk penyebaran titik-titik data tidak berpola dan atau tidak bergelombang.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.959	4.726		.838	.407		
	Kepemimpinan	.580	.080	.620	7.269	.000	.909	1.100
	Kompensasi Finansial	.446	.093	.407	4.771	.000	.909	1.100

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independent kepemimpinan adalah $0.909 > 0.10$ dan nilai VIF $1.100 < 10$ (tidak terjadi multikolinearitas), variabel kompensasi finansial dengan nilai tolerance $0.909 > 0.10$ dan nilai VIF $1.100 < 10$ (tidak terjadi multikolinearitas). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independent terhadap variabel dependent tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Kelayakan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961.178	2	480.589	53.119	.000 ^b
	Residual	407.134	45	9.047		
	Total	1368.313	47			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kepemimpinan

Dari hasil uji F pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 53,119 dan nilai F tabel sebesar 4,06, serta nilai signifikansinya sebesar 0.000. karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($53,119 > 4,06$) dan nilai signifikansinya dibawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa model persamaan penelitian valid, sehingga variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya atau dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.959	4.726		.838	.407
	Kepemimpinan	.580	.080	.620	7.269	.000
	Kompensasi Finansial	.446	.093	.407	4.771	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Rumus mencari t tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= n-k-1 \\ &= 48-2-1 \\ &= 45 \end{aligned}$$

$$t \text{ tabel} = 2,014$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

Berikut adalah kesimpulan yang dapat dijelaskan berdasarkan tabel di atas :

1. Diperoleh nilai t hitung dari variabel kepemimpinan (X1) sebesar 7,269 dengan taraf signifikansi 0,000. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($7,269 > 2,014$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Pujut.
2. Diperoleh nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X2) sebesar 4,771 dengan taraf signifikansi 0,000. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($4,771 > 2,014$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dari kriteria

tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Pujut.

Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.689	3.00789
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Berdasarkan tabel diatas :

1. Diperoleh angka $R = 0,838$ atau 83,8%. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja guru.
2. Nilai adjusted R square sebesar 0,689 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan kompensasi finansial (X2) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 68,9%, sementara sisanya 31,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, pengawasan pimpinan dan loyalitas.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut. Artinya jika kepemimpinan semakin tinggi, maka semangat kerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya jika kepemimpinan semakin rendah, maka semangat kerja guru akan rendah. Kepemimpinan sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut. Kepemimpinan memiliki peran yang penting karena kepemimpinan pada dasarnya menyangkut kemampuan seseorang dalam memberikan arahan dan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan maka akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah dipersyaratkan. Oleh karena itu, suatu organisasi apabila didukung oleh pimpinan (Kepala Sekolah) yang mampu memberikan semangat positif maka semangat kerja guru yang dihasilkan lebih tinggi.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut. Artinya jika

kompensasi finansial semakin tinggi maka semangat kerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi finansial sangat rendah, maka semangat kerja guru juga akan rendah. Artinya kompensasi finansial sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut. Hal ini disebabkan karena kompensasi finansial yang baik dapat meningkatkan semangat kerja sehingga akan berpengaruh juga pada hasil pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru memberikan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah. Artinya, semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah yang ada pada SMP Negeri 1 Pujut maka akan membuat semangat kerja guru meningkat.
2. Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah memberikan hasil bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah. Sehingga, jika kompensasi finansial yang diberikan meningkat maka akan meningkat pula semangat kerja guru yang ada pada SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini dikarenakan adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden. Selain itu faktor lain yang juga berperan yaitu faktor kejujuran responden dalam pengisian kuisisioner.
2. Penelitian ini hanya meneliti serta menguji hubungan dan pengaruh saja sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian yang lebih bervariasi lagi dengan menambahkan berbagai variabel bebas maupun terikat.

Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Bagi SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah, saran yang bisa di berikan adalah agar lebih memperhatikan kehadiran dan kedisiplinan guru karena ini merupakan nilai terendah untuk semangat kerja berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala sekolah hendaknya lebih bisa dekat dengan guru karena hasil menunjukkan bahwa nilai terendah yaitu kepala sekolah menjadi tempat berkonsultasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada pada sekolah tersebut sehingga semangat kerja akan semakin meningkat dan untuk kompensasi finansial diharapkan pihak sekolah mampu memperbanyak jumlah guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi
2. Bagi peneliti, untuk penelitian selanjutnya di sarankan menambah dan memperluas lagi variabel-variabel yang di teliti selanjutnya seperti kepuasan kerja disiplin dan masalah-masalah lain yang bisa di teliti pada SMP Negeri 1 Pujut Kabupaten Lombok Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson. (2017). *Organization, behavior, structure & process* (10th ed.). Boston, USA.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revised ed.). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S. (2005). *Manajemen personalia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi* (B. Suprianto, Trans.; 5th ed.). Jakarta: PT Indeks.