

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PENGAJAR
SMKN 1 JEMBER**

Oleh:

Sefi Maulidia

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

JL. Karimata No. 49 Jember 68121 Telepon : (0331) 336728

Website : www.unmuhjember.ac.id

April 2017

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan SMKN 1 Jember, dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pengajar secara bersama-sama dan satu-persatu. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu kuesioner, wawancara dan observasi terhadap 70 responden. Analisis yang digunakan regresi linier berganda, didapat bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar dengan menunjukkan hasil : $Y = 4,770 + 0,228X_1 + 0,140X_2 + 0,169X_3$. Sedangkan hasil R square (R^2) 0,331 atau 33,1%. Hasil analisis uji hipotesis, menggunakan uji t dan uji f, menunjukkan bahwa secara satu-persatu (parsial) kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar, dengan kompensasi koefisien sebesar 3,029, lingkungan kerja koefisien sebesar 3,281, dan gaya kepemimpinan koefisiensi sebesar 2,520, sedangkan secara bersama-sama (simultan) kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar, dengan nilai koefisien sebesar 12,401, semua berpengaruh positif terhadap semangat kerja pengajar di SMKN 1 Jember.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at SMKN 1 Jember, with the aim to prove the effect of compensation, work environment and leadership style affect on teacher morale simultaneously and personally. In this research, data were collected by questionnaire, interview and observation of 70 respondents. The analysis used multiple linear regression, found that compensation, work environment and leadership style affect on the morale of teachers, as the results: $Y = 4.770 + 0,228X_1 + 0,140X_2 + 0,169X_3$. While the results of R square (R^2) 0.331 or 33.1%. The results of the analysis of hypothesis testing, using the t test and f test, showed that personally (partial) compensation, work environment and leadership style affect on the morale of teachers, with the compensation coefficient of 3.029, the working environment coefficient of 3.281, and a leadership style coefficient of 2,520, while the jointly (simultaneously) compensation, work environment and leadership style affect on the morale of teachers, with a coefficient of 12.401, allof them influenced positively on morale of teachers at SMKN 1 Jember

Keywords : Compensation, Work Environment, Leadership Style, Morale

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang professional, sejahtera dan bermartabat (Mulyasa, 2009: 4-6)

Sekolah adalah instansi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara profesional, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi dapat bekerja secara efektif (Yusuf, 2015:26)

Salah satu keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat semangat pengajar dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya, dengan demikian semangat kerja pengajar mempunyai peranan yang

sangat penting yang harus dimiliki setiap orang yang melaksanakan aktifitas organisasi. Menurut Hasibuan (2010:94) semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Dalam lembaga pendidikan diperlukan suatu hal yang dapat menunjang semangat kerja pengajar. Salah satunya adalah kompensasi, seorang guru tentu saja mengharapkan adanya feedback (timbang balik) yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukannya terhadap sekolah. Menurut Yusuf (2015:235) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja juga dapat melalui lingkungan kerja. lingkungan kerja yaitu tempat di mana para pengajar melaksanakan pekerjaan sehari-hari meliputi fasilitas, keadaan penerangan, pewarnaan, suara, udara, kebersihan, keamanan, serta tata ruang. Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pengajar. Selain kompensasi dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi semangat kerja pengajar. Menurut Suwatno (2014:139) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Menurut Munawir (2011:57) kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan mengiring orang lain (karyawan, anggota, bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, terutama bagi terciptanya tujuan yang diinginkan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah pendidikan formal yang memiliki pola pelatihan khusus untuk mengarahkan peserta didik agar menjadi lulusan yang siap terjun secara profesional dan ikut bergerak di dunia usaha atau perusahaan. Menurut UU Sistem Depdiknas (2006: 8) disebutkan bahwa Pendidikan Kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk

bekerja dalam bidang tertentu. Untuk menunjang tujuan ini, dirancang Pendidikan Sistem Ganda (PSG), sebagai perwujudan kebijaksanaan dan Link and Match. Dalam prosesnya, PSG ini dilaksanakan pada lembaga (tempat) yaitu di sekolah dan di dunia kerja. Upaya ini dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu tamatan SMK dalam menciptakan relevansi pendidikan dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja. Pada SMKN 1 Jember yang berada di Jalan Jambu No. 17 Patrang, Jawa Timur yang merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan di Jember dengan tingkat peminat siswa yang cukup banyak yaitu 1.516 siswa pada periode 2016/2017. Keberhasilan dalam mendidik siswanya tidak lepas dari pengaruh yang diberikan oleh tenaga pendidiknya yakni guru pengajar. Maka dari itu, dirasa perlu dilakukannya penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pengajar SMKN 1 Jember.

1.1 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat

kerja pengajar pada SMKN 1 Jember ?

2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember ?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar SMKN 1 Jember ?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat

kerja pengajar pada SMKN 1 Jember

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan

terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2016:7)

Menurut Sule (2005:194) manajemen sumber daya manusia bila didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta

mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Yusuf (2015:236) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Menurut Suwatno dan Priansa (2014:220), kompensasi merupakan setiap pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Yusuf (2015; 237) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009:269) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja keryawan. Menurut Sariyati (2007:12) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain atau bawahan. Suwanto dan Priansa (2014:140) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Menurut Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2.5 Semangat Kerja

Menurut Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Nitisemito (2011:105) semangat kerja

adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Hasley (2010:67) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena terpengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan member sedikit mungkin.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti yang dilakukan oleh Ariffandi (2013) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Tunggal Perkasa Plantation yang berlokasi di Sungai Sagu, Kecamatan Lirik. Kabupaten Indragiri Hulu”. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dan keseluruhan variabel berpengaruh simultan.

Penelitian yang dilakukan Lestari (2015) yang berjudul

Penelitian yang dilakukan Laili (2016) yang berjudul “Pengaruh insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. BRI Syariah KC Jember”, tujuannya untuk membuktikan pengaruh insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan

“Pengaruh kepemimpinan komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Kjks Bmt Tumang Boyolali. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT TUMANG”. Sampel penelitian ini karyawan yang berkaitan langsung dengan transaksi keuangan yang berjumlah 66 Orang, dengan teknik sampling purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan data internal perusahaan dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil yang ditemukan yaitu kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

karyawan secara bersama-sama, dan pengaruh insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan secara satu- persatu. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu kuisisioner, wawancara, observasi, dan study pustaka terhadap 35 responden.

Analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda, hasil menunjukkan bahwa bersama” (simultan) insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan secara satu-persatu (parsial) insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap karyawan di BRI Syariah KC Jember.

Penelitian yang dilakukan Azizah (2016) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Guru SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso”, tujuannya untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh parsial atau simultan terhadap semangat kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 responden dengan menggunakan metode sensus. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja, dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi

3.3 Sampel

dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan simultan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah, dan perumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explamatory*. Penelitian melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi pada SMKN 1 Jember. Peneliti ini akan menyajikan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

3.2 Populasi

Menurut Indrawati (2015:164) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda-benda yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi yang dipilih peneliti untuk ditelaah akan menjadi pembatas dari hasil penelitian yang diperoleh. Artinya penelitian hanya akan berlaku pada populasi yang dipilih.

Mengingat jumlah Guru di SMKN 1 Jember sebanyak 70 pegawai maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Validitas

Tentang uji validitas ini disampaikan hal-hal pokoknya (Noor, 2011:169) sebagai berikut

1. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
2. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

3.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Subagyo (2005:270) menyatakan bahwa berdasarkan hubungan dua variable yang ditanyakan dengan persamaan linier $Y = a + bX$, kita bisa membuat prediksi (peramalan) tentang besarnya nilai Y (variable dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variable independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih

3. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel I $df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%.
4. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal disebut valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama (Umar, 2011:168)

baik apabila kita tidak hanya memperhatikan satu variable yang mempengaruhi (variable independen). Yang lebih realistis adalah hubungan lebih dari dua variable karena sebenarnya hubungan antara variable-bvariabel kebanyakan merupakan “hubungan regresional”, artinya bahwa tidak ada nilai Y tertentu untuk nilai X tertentu, terdapat banyak kemungkinan nilai Y untuk nilai X tertentu karena nilai Y tersebut dipengaruhi oleh banyak variable X.

Analisis regresi linier untuk lebih dari dua variable disebut analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) yang dinyatakan dengan persamaan linier.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

Dimana Y merupakan variable yang akan diramalkan, sedangkan X_1, X_2, \dots, X_k adalah variabel yang diketahui yang dijadikan dasar dalam membuat ramalan

3.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2011:181). Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residunya. Data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.4.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi (Umar, 2011:171). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

3.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2011:179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.7 Uji Hipotesis

3.4.7.1 Uji t

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.4.7.2 Uji F

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. *Quick look* : bila nilai F lebih besar dari pada F_{α} maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A .

3.4.7.3 Uji R^2

Nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Ghazali (2005:83) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Instrumen Data

4.1.1 Uji Validitas

Variabel/indikator				
No	Kompensasi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,514	0.2352	Valid
2	X1.2	0,806	0.2352	Valid
3	X1.3	0,778	0.2352	Valid
4	X1.4	0,615	0.2352	Valid
Lingkungan Kerja		r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,630	0.2352	Valid
2	X2.2	0,520	0.2352	Valid
3	X2.3	0,490	0.2352	Valid
4	X2.4	0,510	0.2352	Valid
5	X2.5	0,533	0.2352	Valid
6	X2.6	0,674	0.2352	Valid
7	X2.7	0,532	0.2352	Valid
8	X2.8	0,470	0.2352	Valid
9	X2.9	0,455	0.2352	Valid
10	X2.10	0,368	0.2352	Valid
Gaya Kepemimpinan		r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,643	0.2352	Valid
2	X3.2	0,756	0.2352	Valid
3	X3.3	0,737	0.2352	Valid
4	X3.4	0,780	0.2352	Valid
5	X3.5	0,556	0.2352	Valid
Semangat Kerja		r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,741	0.2352	Valid
2	Y2	0,760	0.2352	Valid
3	Y3	0,743	0.2352	Valid
4	Y4	0,586	0.2352	Valid

4.1.2 Uji Reliabilitas

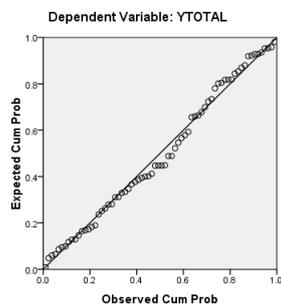
No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,609	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,675	0,600	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	0,732	0,600	Reliabel
4	Semangat kerja (Y)	0,670	0,600	Reliabel

4.1.3 Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	4,770	2,172
2	Kompensasi (X1)	0,228	0,075
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,140	0,043
4	Gaya Kepemimpinan (X3)	0,169	0,067

4.1.4 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

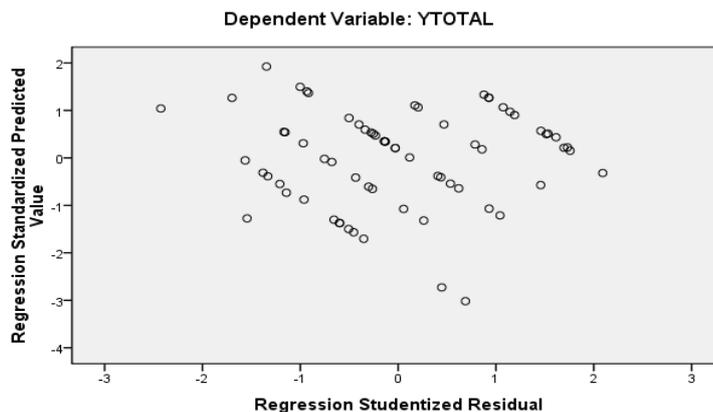


4.1.5 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kompensasi (X1)	0,943	1,060
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,928	1,078
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	0,970	1,031

4.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji t

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	T hitung	T tabel	Keterangan
Kompensasi	0,003	0,05	3,029	1,668	Sig
Lingkungan Kerja	0,002	0,05	3,281	1,668	Sig
Gaya Kepemimpinan	0,014	0,05	2,520	1,668	Sig

Berdasarkan nilai statistik hasil analisis pada tabel 4.3.4 dapat dilihat dibawah ini :

1. Hasil uji kompensasi (X1) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,029) > t tabel (1,668) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi semangat kerja yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baiknya semangat kerja.
2. Hasil uji lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,281) > t tabel (1,668) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baiknya semangat kerja.
3. Hasil uji gaya kepemimpinan (X3) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,014 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,520) > t tabel (1,668) yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan akan berdampak pada semakin baiknya semangat kerja.

4.1.7.2 Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F hitung (12,401)	F tabel (3,135) Signifikan
2	Nilai signifikasi (0,000)	Taraf signifikasi (0,05) Signifikan

Berdasarkan tabel 4.3.5 dari uji anova atau uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung sebesar $12,401 > f$ tabel 3,135, dan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan batas nilai signifikan 0,05, maka menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pengajar secara simultan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

4.1.7.3 Uji R²

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,331	1,167

Dari tampilan SPSS model summary pada tabel 4.15 besarnya adjusted R² adalah 0,331 hal ini berarti 33,1% variabel dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 33,1\% = 66,9\%)$ diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, budaya kerja, dan variabel-variabel lainnya. *Standart Error Of Estimate* (SEE) sebesar 1,167 semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.1 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas

tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, maka mengakibatkan semangat kerja pengajar akan semakin tinggi pula. Penjelasan dari

masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut :

4.1.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap semangat kerja pengajar. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,029 >$ dari t tabel $1,668$ dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pengajar SMKN 1 Jember. Menurut Yusuf (2015:236) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arrifandi (2013)

yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada Pt. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu. Dengan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada Pt. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu, Lestari (2015) yang menguji pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Kjkks Bmt Tumang Boyolali. Dengan hasil bahwa kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Kjkks Bmt Tumang Boyolali. Dan Laili (2016) yang menguji pengaruh insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan BRI Syariah KC Jember. Dengan hasil bahwa insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap

semangat kerja karyawan BRI Syariah KC Jember.

4.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pengajar. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,281 > 1,668$ dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember. Menurut Sariyati (2007:12) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arrifandi (2013) yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada Pt. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu. Dengan hasil bahwa

kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada Pt. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu, Lestari (2015) yang menguji pengaruh kepemimpinan komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan KJKS BMT Tumang Boyolali. Dengan hasil bahwa kepemimpinan komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan KJKS BMT Tumang Boyolali. Dan Azizah (2016) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada guru SMP Negri 1 Tapen Bondowoso. Dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada guru SMP Negri 1 Tapen Bondowoso.

4.1.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pengajar. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,520 > 1,66729$ dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pengajar pada SMKN 1 Jember. Menurut Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Hal ini sesuai

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis data dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang didukung dengan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laili (2016) yang menguji pengaruh insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BRI Syariah KC Jember. Dengan hasil bahwa insentif, tunjangan dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BRI Syariah KC Jember dan Azizah (2016) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada guru SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso. Dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada guru SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.

alat statistik, yaitu program SPSS. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh

antara kompensasi terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan semangat kerja pengajar SMKN 1 Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik akan membuat rasa nyaman dalam menjalankan tugas belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pengajar SMKN 1 Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis

penelitian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan membimbing bawahannya dapat meningkatkan semangat kerja pengajar SMKN 1 Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pengajar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran yang berguna bagi sekolah SMKN 1 Jember, antar lain :

1. Pada variabel kompensasi, indikator insentif memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut,

pihak sekolah SMKN 1 Jember sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali pemberian kompensasi kepada pengajar dalam hal insentif, guna mendorong timbulnya semangat kerja.

2. Pada variabel lingkungan kerja, indikator hubungan antar sesama karyawan memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak sekolah SMKN 1 Jember sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali hubungan antar sesama karyawan dalam hal sesama guru saling kerjasama supaya pegawai merasa terbantu dalam meringankan pekerjaannya.
3. Pada variabel gaya kepemimpinan, indikator tempramen memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, kepala sekolah sebaiknya

meningkatkan kembali tempramen aktif dalam memberikan tanggapan dalam hal gaya kepemimpinan, sehingga dapat membangun semangat kerja pengajar.

4. Pada variabel semangat kerja, indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaannya memiliki skor jawaban responden tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak sekolah SMKN 1 Jember sebaiknya mempertahankan keadaan seperti ini dimana pengajar sudah menanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing.
5. Bagi peneliti yang akan datang dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada yang dipengaruhi oleh variabel lainnya misalnya : motivasi, disiplin, budaya kerja, dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Arrifandi, Dicky. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Bagian Pengolahan Kelapa Sawit Pada PT. Tunggal*

- Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu).** Laporan Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomim dan Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Azizah, Fifin. 2016. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negri 1 Tapen Bondowoso.*** Laporan Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Depdiknas, (2006). ***Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) .*** Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Donni, Juni Priansa dan Suwanto. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.*** Cetakan Keempat, Penerbit: Alfabeta, cv Bandung Indonesia.
- E. Mulyasa. (2009). ***Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.*** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Cetakan Pertama. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- , Malayu S. P. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: PT. Bumi Aksara
- , Malayu,S.P. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- , Malayu S.P. 2010. ***Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.*** Jakarta : Bumi Aksara
- Hasley, George D. 2010. ***Diktat Perkuliahan Remunerasi dan Manajemen Kinerja.*** Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*** Edisi ketiga. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawati. 2015. ***Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.*** Cetakan Kesatu. Penerbit : PT. Refika Aditama.
- Kartono, K. 2008. ***Pemimpin dan Kepemimpinan.*** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Laili, Nurul. 2015. ***Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan (PT Bank Syariah Kc Jember).*** Laporan Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

- Lestari, Dewi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kjks Bmt Tumang Boyolali)*. Laporan Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, Jhon.H. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendaaygunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Munawwir, Imam. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi & Kepemimpinan*. Cetakan: Pertama. Penerbit: PT BINA ILMU
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit : IN MEDIA-Anggota IKAPI. Bojongsukur, Gunung Putri, Bogor.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : Kencana Prenada Media Grup
- Nitisemito, S. Alex. 2010. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembian. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- _____, S. Alex. 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada Jakarta Indonesia.
- Sariyati, Ni, Ketut. 2007. *Prestasi Kerja Karyawan*. Buletin studi ekonomi. Volume 12. Nomor 1. TERAKREDITAS NOMOR: 34/DIKTI/Kep/2003. I55N1410-4628.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke lima. Bandung : PT Revika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit: PT Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta

- Subagyo, Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. Penerbit: BPFE Yogyakarta Anggota IKPI
- Suwatno, dan Juni Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Keempat. Penerbit: Alfabeta, cv Bandung Indonesia.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Penerbit : KENCANA
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Perdana Media Group Jakarta Indonesia.
- Tohardi, dan Latainer. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Mandar Baru.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit: Elektronik Pertama dan Terbesar di Indonesia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Cetakan Kelima. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan II : September 2015. Penerbit PUSTAKA BELAJAR.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Penerbit: Mitra Wacana Media Jakarta Indonesia.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia.