



Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

(Studi Kasus Pada Guru Smk N 4 Semarang Selama Pembelajaran Jarak Jauh)

Agung Cahyo Nugroho¹, Bambang Suko Priyono²

¹ Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work stress, work environment and competence on teacher performance during distance learning at SMK in Semarang City. The object of this research is all civil servant teachers at SMK Negeri 4 Semarang. This study uses quantitative research with a sample of 83 teachers. Seeing the change in teaching style from conventional systems using digital, it is necessary to know how it affects the performance of teachers at SMK Negeri 4 Semarang. The analytical method used in this research is multiple linear regression. The data collection method in this study used a questionnaire with accidental techniques and the Slovin formula.

Keywords:

Work stress, Teacher Performance, Competence

✉ Corresponding author :

Email Address : agungcahyonugroho@mhs.unisbank.ac.id

PENDAHULUAN

Merebaknya virus *Covid-19* atau virus Corona yang menyebar di hampir seluruh negara di dunia memberi dampak yang sangat serius di berbagai bidang kehidupan manusia. Hingga saat ini sudah lebih dari 200 negara melaporkan adanya kasus warga negaranya yang terpapar virus tersebut. Indonesia merupakan salah satu negara di Asia yang terdampak oleh *Covid-19* dan secara grafik sudah mengalami penurunan secara signifikan, pemerintah sudah melakukan berbagai upaya guna mencegah dan menanggulangi wabah ini, meski sudah mengalami penurunan, namun pandemi ini masih belum juga dapat terselesaikan.

Berbagai kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk menekan persebaran virus ini salah satunya adalah dengan memberikan imbauan bagi para pekerja dan pelajar untuk menerapkan kebijakan *Work from Home* dan *School from Home* sebagai. Penerapan kebijakan ini jelas sangat berdampak pada seluruh sektor kehidupan. Sektor ekonomi dan sektor pendidikan menjadi sektor yang paling terdampak. Penerapan *social distancing* secara tidak langsung menyebabkan tersendatnya laju perekonomian dan pendidikan di Indonesia. Pada sektor pendidikan diketahui kurang lebih 45 juta siswa tidak dapat melaksanakan proses pembelajaran secara tatap muka.

Penelitian ini dilakukan di SMK N 4 Semarang berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap 50 siswa SMK N 4 Semarang dengan tujuan untuk mengetahui persepsi siswa tentang pelaksanaan pembelajaran jarak jauh, didapatkan informasi bahwa sebanyak 36 siswa merasa para guru belum maksimal dalam mengajar penyebabnya diduga karena para guru kurang maksimal dalam memanfaatkan media pembelajaran. Studi pendahuluan juga dilakukan kepada 30 guru di SMK N 4 Semarang guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja guru. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi kinerja guru. Berdasarkan kuisioner awal yang disebar dapat disimpulkan bahwa kinerja guru selama pembelajaran jarak jauh belum optimal. Hal tersebut terlihat dari jumlah guru pada dimensi kualitas kerja yang menunjukkan masih banyak guru yang belum mampu menguasai materi dan mengelola proses pembelajaran.

Dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal tiga ayat empat menyatakan bahwa kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang salah satunya adalah pemanfaatan teknologi pembelajaran. Situasi dan kondisi pandemi *Covid-19* menuntut para guru untuk menggunakan teknologi dalam mengajar dan menjadi tantangan bagi para guru karena cukup banyak guru yang belum melek teknologi sehingga masih terdapat siswa yang kurang faham akan materi yang disampaikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi informasi, komunikasi, dan teknologi (ICT) guru-guru Indonesia masih rendah. Perkembangan teknologi yang sangat pesat ditandai dengan munculnya zaman Revolusi Industri 4.0. Lingkungan kerja yang tidak pasti, turbulensi dalam pekerjaan, dan ketidakpastian merupakan ciri era yang terjadi pada saat ini (L. Anderson, Mason, Hibbert, & Rivers, 2017). Hal ini tentu dapat menjadi sumber stress bagi guru. Stres kerja merupakan respon psikologis dan emosional yang tidak terkontrol muncul karena berinteraksi dengan lingkungan fisik dan non fisik (Tri Anita, et.al 2021). *Pandemic Covid-19* yang menjadi salah satu sumber stress bagi guru dapat dikategorikan sebagai faktor lingkungan. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, dan imbalan (Widodo, 2010). Kondisi pandemi *Covid-19* menimbulkan stres yang tinggi terhadap guru dan cenderung menjadi *burnout* karena lingkungan kerja yang serba digital dan pembelajaran dalam jaringan (Ansley et.al, 2021). Beberapa penelitian menunjukkan stres kerja guru pada masa pandemi mayoritas disebabkan karena perubahan lingkungan.

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

DOI : [10.37531/mirai.v6i2.1393](https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1393)

Alasan peneliti mengaitkan pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja di karenakan di dalam lingkungan kerja memiliki berbagai dampak yang di rasakan seperti stres kerja dan efektivitas nya. Oleh karna itu di perlukan kinerja guru yang maksimal dan lingkungan kerja yang prima agar proses pembelajaran daring bisa berjalan sesuai harapan. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik harus ditingkatkan karena dengan lungan kerja yang baik dan menyenangkan akan sangat membantu para guru mencapai kinerja yang maksimal (Ahmad et al, 2017).

Alasan peneliti mengaitkan kompetensi dengan kinerja karena kompetensi guru tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang di harapkan. Dimensi kompetensi guru ada 3 yaitu: Kompetensi professional, kompetensi personal, kompetensi sosial. Namun guru yang mempunyai kompetensi mengajar yang dalam proses pembelajar daring tidaklah mudah di temukan, karena kompetensi dalam mengajar bukan hanya pada pribadi masing masing tetapi di pengaruhi oleh faktor faktor lainnya. Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap apabila tidak ditunjang oleh guru yang berkualitas, mustahil terjadi proses pembelajaran yang maksimal karena peningkatan prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, muncul beberapa masalah. Dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan pada kinerja guru SMK N 4 Semarang pada prores Pembelajaran Jara Jauh yang diterapkan selama pandemi Covid-19. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja guru SMK N 4 Semarang selama Pembelajaran Jarak Jauh yang mana diantaranya; Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru yang mengajar secara daring? Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang mengajar secara daring? Dan Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang mengajar secara daring?.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data Primer yang digunakan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh baik dari buku maupun literatur yang berhubungan erat dengan masalah dalam penelitian. Data berupa gambaran umum perusahaan dan/ataupun laporan yang disediakan oleh pihak ketiga seperti hasil survei dari lembaga KPAI, serta teori hubungannya dengan penelitian.

Populasi diambil dari guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Semarang sebanyak 105 guru. Dengan mengambil jumlah sampel sebanyak 83 responden yang ditentukan menggunakan rumus solvin. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin (Sugiyono, 2011). Sampel dalam penelitian adalah para guru SMK N 4 Semarang dengan pertimbangan tertentu: Para guru yang melaksanakan kegiatan mengajar secara daring lebih dari 6 bulan selama pandemi covid-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan dari kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu variabel. Analisis faktor merupakan salah satu dari analisis ketergantungan antar variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan pengujian KMO (Kaiser Meyer Olkin) dan Barlett, Nilai KMO harus lebih besar dari 0,5 dengan tingkat signifikansinya harus kurang dari 0,05 dan nilai loading factor harus lebih dari 0,4. Hasil nilai KMO dan Barlett dapat dilihat pada tabel berikut ini. Pada tahap ini terdapat beberapa syarat yang harus dicapai agar dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas kinerja guru yang meliputi variabel kinerja, stress

kerja, lingkungan kerja dan juga kompetensi guru memberikan gambaran sebagai berikut; Dalam pengujian dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel kinerja adalah sebesar $0.792 > 0,5$ sedangkan tingkat signifikansinya $0.00 < 0,5$ dan nilai *factor loading* $> 0,4$ sehingga semua syarat pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi. Hasil pengujian validitas stres kerja guru adalah sebagai berikut: Nilai dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel stres kerja adalah sebesar $0.761 > 0,5$ sedangkan tingkat signifikansinya $0.00 < 0,5$ dan nilai *factor loading* $> 0,4$ sehingga semua syarat pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi. Hasil pengujian validitas lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Nilai dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar $0.772 > 0,5$ sedangkan tingkat signifikansinya $0.00 < 0,5$ dan nilai *factor loading* $> 0,4$ sehingga semua syarat pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi. Hasil pengujian validitas kompetensi guru dapat dilihat bahwa nilai dari KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) pada variabel kompetensi guru adalah sebesar $0.865 > 0,5$ sedangkan tingkat signifikansinya $0.00 < 0,5$ dan nilai *factor loading* $> 0,4$ sehingga semua syarat pada pengujian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya dan sampel mencukupi.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Pengujian realibilitas akan dilakukan dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari indikator adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2.1 Analisis Linear Berganda

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka akan digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Regresi Linear Berganda

Persamaan	Uji Model			Uji Hipotesis			Keterangan
	R ² Adjusted	Uji F	Sig	Beta	t	Sig	
$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$	0,557	35,412	0.000	-	-	-	Berpengaruh dan signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	-	-	-	-0,310	-0,396	0,693	Hipotesis 1 ditolak
$X_2 \rightarrow Y$	-	-	-	0,136	1,420	0,159	Hipotesis 2 ditolak

X3 -> Y	-	-	-	0,672	7,298	0.000	Hipotesis 3 diterima
-------------------	---	---	---	-------	-------	-------	----------------------

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.310X_1 + 0.136X_2 + 0.672X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X1 = Stres Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompetensi Guru

- Stres Kerja berbanding terbalik terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi pada variabel stres kerja (X1) sebesar -0.310. Tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara stres kerja dan kinerja guru, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun kinerja para guru. Hal ini menunjukkan stres kerja perlu ditekan untuk meningkatnya kinerja guru.
- Lingkungan kerja berbanding lurus terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.136. Hasil positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus diperhatikan guna meningkatnya kinerja guru.
- Kompetensi guru berbanding lurus terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi pada variabel kompetensi guru (X3) sebesar 0. Hasil positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi guru dengan kinerja guru, semakin tinggi kualitas kompetensi seorang guru maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa standar kompetensi guru sangat penting dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Uji Model

Uji Koefisien (Uji R²)

determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan Adj R². Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25 diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R) yang diperoleh sebesar 0,557. Hal ini berarti 55.7% kinerja para guru dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi guru dimana sisanya 45.3% dapat dijelaskan dari variabel lain selain variabel tersebut di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja.

Uji F (Goodness of Fit)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Pada tabel 4.12 diketahui hasil Uji F sebesar 35.412 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi guru berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Berikut pembahasan dari hasil uji t antara variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK N 4 Semarang.

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru)

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,693 < 0,005$ dan t hitung sebesar -0.396 sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* sebesar -0.310. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini **ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 4 Semarang.

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru nilai signifikansi sebesar $0,159 > 0,05$ dan t hitung sebesar 1,420 sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* sebesar 0.136 Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini **ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 4 Semarang.

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru)

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh kompetensi guru (X3) terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 7,298 sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* diperoleh sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini **di terima**. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru SMK N 4 Semarang.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMK N 4 Semarang

Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak didukung. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian milik Juniarsyah (2020), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai tanggapan responden menyatakan ketidaksetujuan, faktor individu guru tidak begitu mengalami hal-hal yang bisa menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya berakibat pada menurunkan kinerja guru.

Hasil ini melemahkan hasil penelitian dari Juniarsyah (2020). Kondisi Stres kerja guru SMK N 4 Semarang tidak ada pengaruh nyata terhadap kinerja guru, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti usia dan masa kerja yang dominan masih tergolong muda. Guru mempunyai pemikiran bahwa dalam kondisi apapun maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK N 4 Semarang

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK N 4 Semarang. Hasil ini didukung dengan jawaban pertanyaan yang diberikan oleh responden yang menunjukkan setuju bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, akibat kondisi pandemi dimana perubahan kebiasaan bekerja yang tidak selalu di sekolah, tetapi juga di rumah, dimana kegiatan belajar mengajar ataupun rapat dan koordinasi juga dapat diselesaikan di rumah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2020), bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru selama pembelajaran daring.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK N 4 Semarang

Hipotesis 3 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK N 4 Semarang. Artinya apabila seorang guru memiliki kemampuan, pengetahuan dan kepribadian yang baik maka kinerja guru akan baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Melly (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Kunandar, (2011) dalam Afriyandi (2015,hlm.18) yang menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya tepat dan efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan faktor individu guru tidak begitu mengalami hal-hal yang bisa menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya berakibat pada penurunan kinerja. Faktor lain seperti usia dan masa kerja yang dominan masih tergolong muda juga menjadi alasan SMK N 4 Semarang memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Para guru mempunyai pemikiran bahwa dalam kondisi apapun maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik.
2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMK N 4 Semarang. Hal ini dikarenakan kondisi pandemi ini kegiatan seperti mengajar, rapat, dan koordinasi dapat dilakukan dari rumah, sehingga para guru tidak perlu datang ke sekolah selama masa pandemi.
3. Kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya apabila seorang guru memiliki kemampuan, pengetahuan dan kepribadian yang baik maka kinerja guru akan baik.

Dari hasil kesimpulan tersebut apabila SMK N 4 Semarang ingin meningkatkan kinerja para guru maka harus memperhatikan, meningkatkan dan mempertimbangkan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kompetensi guru.

Referensi :

- Anita, T. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal Of Education*, 146-157.
- Arifin, B. d. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Chairizal, T. N. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FEKON Vol. 1*, 1-17.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indonesia, M. P. (n.d.). *Undang-Undang No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Melly. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 114-126.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo*, 1-18.
- Pratama, F. J. (2020). Pengaruh Achievement Motivation, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 221-227.
- Pratama, F. J. (2020). Pengaruh Achievment Motivation, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-18.
- Rivai V, & B. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 14-35.