

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang sangat dinamik dewasa ini, kita sungguh sangat sedih melihat kenyataan bahwa anak-anak bangsa yang bisa mengisi kesempatan yang terbuka luas diseluruh dunia hanya terbatas dalam bidang-bidang yang memberi nilai tambah yang relatif rendah. Salah satu sebabnya adalah karena sumber daya manusia yang kita miliki kualitasnya masih rendah. Banyak kesempatan lewat begitu saja karena sumber daya yang jumlahnya melimpah tidak ada yang cocok atau bahkan tidak pernah dipersiapkan untuk itu.

Perkembangan ekonomi dunia dan teknologi global yang semakin pesat di mana sekarang apalagi mendekati zamannya industri 4.0 membuat Indonesia semakin tertinggal jauh di banding negara-negara lainya terutama negara tetangga, mereka sudah mampu mengikuti era tersebut dan membuat perkembangan lebih lanjut akan tetapi Indonesia masih sibuk mengurus konflik dalam negerinya yang mana hal tersebut menyebabkan kemunduran sebuah negara tersebut. Oleh karenanya pemerintah, organisasi masyarakat dan orang-orang Indonesia harus mulai berpikir bagaimana caranya agar Indonesia tetap stabil tanpa adanya kemunduran dan lebih maju agar tetap terus bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan ekonomi dan teknologi pada saat era ini dan bisa lebih maju dari negara-negara lainya dan mampu bersaing dengan negara lainya khususnya negara tetangga. Apalagi Indonesia sudah bergabung dengan organisasi internasional seperti menjadi anggota ASAEN-MEA, di mana

persaingan yang ketat dalam segala hal bidang di perjuangkan seperti militer, ekonomi, teknologi dan khususnya sumber daya manusia demi kestabilan dan kemajuan negaranya.

Oleh karnanya di butuhkan solusi yang tepat agar dapat menagani hal tersebut. Yang mana untuk mencapai tujuan tersebut di butuhnya sumber daya manusia yang unggul dan maju. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan maju maka bisa melakukan banyak hal seperti mengelola sumber daya alam dengan efisien dan efektif dan meningkatkan perekonomian Indonesia dengan meningkatkan industri yang ada. Dan hal ini tidak boleh luput juga dari dukungan pemerintah yang mana harus berperan aktif dalam mendukung hal tersebut.

Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Perkembangan setiap perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dalam sistem pengendalian manajemen di suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2016:1).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan

kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dan dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyelesaian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

Sekolah merupakan salah satu tempat untuk menuntut ilmu yang bergerak dibidang pendidikan. Di Indonesia ini terdapat banyak sekali yayasan terutama di kota pelajar seperti kota Yogyakarta.

Permasalahan yang dihadapi Yayasan Majelis At-turots Al-islamy salah satunya yaitu rendahnya kinerja guru. Indikasinya dapat di lihat berdasarkan

pencapaian kinerja individu dari para guru yang dicerminkan melalui kemampuan mengajarnya dalam menghimpun para siswa, sehingga penyampain materi yang disampaikan guru kepada para siswa kurang terlalu memahami. Kondisi lainnya memperlihatkan bahwa keterlibatan para guru dengan kata lain penempatannya belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 1983:123).

Menurut Robbins (2002:163), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (1991:26), kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta tidak merasa terpaksa.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Jelita dkk (2016) menunjukkan bahwa penurunan dan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Salutondok (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, salah satu yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Menurut Robin dan Judge (2008:100) tingkat keterlibatan dan pemberian wewenang yang tinggi berhubungan dengan kewarganegaraan organisasional dan kinerja pekerjaan. Menurut Khan (dalam Luthans, 2009:567) keterlibatan kerja secara pribadi terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kongnitif dan emosional.

Menurut Robin (dalam Blogspot, 2009) individu dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterlibatan kerja tersebut misalnya dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas.

Walaupun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun keterlibatan menjadi salah satu faktor utama dan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti penelitian Siti Safaria (2013) dalam penelitian yang berjudul pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Seascope Surveys Indonesia menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi

karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Nitisemito (1984) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Alrub,dkk (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Mc. Coy & Evans (2005) menyatakan bahwa lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), ditemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) yang berjudul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur, secara konsisten menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja guru dalam organisasi.

Kinerja yang dicapai oleh seseorang merupakan hasil apakah seseorang karyawan telah mencapai tuntunan yang diinginkan oleh perusahaan atau belum baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Menurut Rivai dan Sagala (2009:548), kinerja merupakan fungsi dan motivasi dan kemampuan. Maka dari itu untuk mencapai kinerja yang dikehendaki seseorang harus memahami betul apa yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan juga harus memiliki

kemauan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu cara yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang adalah dengan menggunakan penilaian kerja. Menurut Rivai (2009:549), penilaian kinerja merupakan hasil kinerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Dengan mengadakan penilaian kinerja maka perusahaan akan selalu dapat mengontrol dan mempertahankan kinerja karyawannya agar kinerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada bagian personil staf tata usaha dan tenaga kependidikan perpustakaan, serta kualitas guru yang sebagian seimbang dengan latar belakang pendidikan dalam menempatkan bidang studi di sekolah, tetapi etos kerja para personil bagus. Sebagai salah satu lembaga pendidikan di Yogyakarta Yayasan Majelis At-turots Al-Islamy secara konsisten mengembangkan dan meningkatkan struktur kepemimpinan, keterlibatan kerja, lingkungan kerja serta kinerja guru. Usaha dan inisiatif yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru di wilayah yang sedang berkembang banyak memiliki tantangan. Untuk itu, agar dapat mengembangkan kinerja guru di Yayasan Majelis At-turots Al-Islamy senantiasa mengharuskan suatu pelayanan terbaik untuk mencapai target pendidikan dan tentunya harus didukung oleh kepemimpinan yang efektif sesuai dengan bimbingan yang dijalankan oleh kepala yayasan. Apabila antara kepemimpinan, keterlibatan, dan lingkungan kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dicapai oleh guru, maka hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja baik guru itu sendiri dan akibatnya kinerja yayasan juga akan turun.

Yayasan Majelis At-turots Al-islamy Yogyakarta adalah salah satu lembaga pendidikan yang berada di Yogyakarta. Lokasi Yayasan Majelis At-turots Al-islamy Yogyakarta di Pondok Pesantren Islamic Center Bin Baz, Karanggayam, Sitimulyo, Kec. Piyungan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah guru Madrasah Aliyah pada Yayasan Majelis At-turots Al-islamy adalah 123 orang.

Dari keterangan di atas, apabila terjadi keadaan seperti itu maka perlu dilakukan pengkajian secara mendalam. Oleh karena itu dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa banyaknya produk yang ditawarkan Yayasan Majelis At-turots Al-islamy Yogyakarta membuat guru maupun karyawan harus memberikan pelayanan terbaik kepada kepala yayasan. Loyalitas yang tinggi, rasa memiliki, dan bekerja secara efektif dan efisiensi tidak akan dicapai tanpa adanya arahan dan bimbingan yang kuat dan positif dari pemimpin, serta keterlibatan karyawan yang kompeten dan lingkungan kerja yang kondusif dengan kinerja yang telah dicapai oleh guru.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-turots Al-islamy dengan topik mengenai “ **Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Majelis At-turots Al-islamy (Studi pada Guru Madrasah Aliyah)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis akan mengemukakan pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy?
2. Apakah ada pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy?
3. Apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy?
4. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy?
5. Variabel manakah yang paling besar pengaruhnya dari kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil dari paparan latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin membuat batasan-batasan dalam penelitian ini agar tidak terlalu meluas ke yang bukan pokok permasalahan dalam penelitian ini, jadi peneliti perlu membuat batasan masalah karena pembuatan batasan masalah dapat memfokuskan peneliti dan analisis penelitian ini tetap terjaga. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada guru Madrasah Aliyah yang berada di Yayasan Majelis At-turots Al-islamy.
2. Kinerja yang akan di teliti dalam penelitian ini hanya akan di batasi pada kinerja guru Madrasah Aliyah.
3. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan kepemimpinan.
4. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan keterlibatan kerja.
5. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian sangat di butuhkan yang namanya tujuan. Tujuan tersebut berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti oleh peneliti, sehingga peneliti dapat bekerja secara terarah dan mendapatkan data-data yang di inginkan peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang di teliti oleh peneliti.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama dari kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling besar pengaruhnya diantara kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam hasil penelitian ini, peneliti berharap bahwa penelitian dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teori

Peneliti berharap dapat memberikan sumbangan ilmu-ilmu tentang teori kinerja demi membangun sumber daya manusia yang maju dan unggul di Indonesia dan terkhusus di Yayasan Majelis At-Turots Al-Islamy.

2. Manfaat secara praktis

Adapun beberapa manfaat secara praktis tentang penelitian dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Bagi mahasiswa

Manfaat dalam penelitian ini untuk mahasiswa dapat memahami ilmu tentang kepemimpinan, keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

- b. Bagi karyawan / guru

Adapun bagi karyawan dapat memberikan petunjuk dan sumber informasi tentang kinerja guru yang harus di miliki oleh guru agar yayasan mencapai visi, misi dan tujuan yang ingin di capai.

c. Bagi yayasan

Adapun bagi yayasan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola karyawan dengan baik dan benar sekaligus sebagai bahan masukan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang maju dan unggul.

d. Bagi peneliti

Untuk membantu menambah wawasan dan informasi mengenai teori manajemen sumber daya manusia bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji ilmu tentang teori kepemimpinan, keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru dalam masalah yang sama di masa yang akan mendatang.

e. Bagi kampus

Adapun manfaat bagi kampus untuk menyumbangkan ilmu dan meningkatkan mutu kampus.

1.6. Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan ini sesuai buku pedoman proposal skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia. Proposal penelitian ini terdiri atas 5 (lima) bab yang di susun secara berurutan dan saling berkaitan sama lain, dan untuk sistematikanya penulisannya sebagai berikut:.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Bab ini berisikan kajian pustaka, kajian teori, kerangka berpikir, dan perumusan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, populasi penelitian, profil yayasan, data penelitian yang terdiri dari jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, serta rancangan analisis data.

BAB 4 : DATA DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisikan data induk penelitian, statistik deskriptif, dan analisis data.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan penelitian dan saran yang dapat diajukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Afram. 2012. *Buku Pintar Manajer Dan Supervisi*. Yogyakarta : PT Suka Buku.

Andari. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten*. Jurnal Sains Manajemen, Volume.2 No.2 Juni 2016, Hal. 16-26.

Andi, Prastowo, M.Pd. 2015. *Pengertian Teknik Wawancara dan Observasi..*

Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*.
Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*.
Jakarta: Rineka Cipta.

Buku pedoman penulisan skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis
Indonesia Yogyakarta 2015

Caroline, Kiberenge dan Elizabeth Nambuswa. 2015. *Effects of Working
Environment on Employees Performance at Teachers Service Commission
Trans Nzoia County*. International Journal of Scientific Engineering and
Research (IJSER), (2015): 3.791, Hal 151-156.

Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta:
PT Media Global Edukasi.

Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*.
Jakarta: PT Media Global Edukasi.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Semarang: BP UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hardiyana, Aan dan Farina Helwiyan. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96.
- Hastuti, Sri dan Surawan. 2010. *Modul Komputer 3-POM an SPSS (Jurusan Manajemen)*. Dalam Modul Komputer STIE SBI, Yogyakarta, 2010.
- Hendry. 2020. *Sampel Dan Populasi*.
- Hijrah, Herman Sjahruddin dan Heslin. 2014. *Pengaruh Penempatan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bni (Persero) Tbk Cabang Makassar*.
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02.
- Irawan DN, Muslichah Erma Widiana dan Nurul Iman. 2017. *Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Assaland Marvell City Surabaya*. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Hal 877-891.
- Kuncoro, Mudrajad, Ph.D. 2011. *Manajemen Perbankan Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPF.
- Kuncoro, Mudrajad, Ph.D. 2011. *Metode Kuantitatif (Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi)*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanti, Anita Surya. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sd Muhammadiyah Condong Catur*. Dalam Skripsi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Odero, Jackline Akoth dan Makori Ezekiel Makori. 2018. *Employee involvement and employee performance The case of part time lecturers i public universities in Kenya*. International Journal of Management and Commerce Innovations, Vol. 5, 2018, Hal 1169-1178.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Rachmatul. *Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Rahadian, Lalu. 2019. *Revolusi industri 4.0, inovasi, dan kualitas SDDM Indonesia*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat Hal 100.
- Safaria, Siti. 2013. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Seascope Surveys Indonesia*. E-jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 1 No. 1.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mondar Maju.

- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Victoria, Olivia, Agatha (2019). *Bappenas: kualitas SDM Indonesia masih ketinggalan jauh dari Vietnam*.
- Wenno, Izaak Hendrik. 2017. *Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala District-Ambon*. International Education Studies; Vol. 10, No. 1;2017, Hal 233-244.
- Zebua, Junisman. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Condongcatur, Yogyakarta”*. Dalam Skripsi STIE SBI, Yogyakarta.
- budi Sungkono, S. S. (2018). PENGARUH KEPUASAN KONSUMEN HONDA DAN KINERJA KARYAWAN BENGKEL AHHAS TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN HONDA STUDI KASUS PADA SHOWROOM ALFA DAN BENGKEL AHHAS DIWONOKROMO BANTUL YOGYAKARTA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(02).
- Susliyanti, E. D., & Agustiyani, A. I. (2022). PENGARUH KESADARAN, TINGKAT PEMAHAMAN, TINGKAT PENDAPATAN DAN LINGKUNGAN PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK DALAM MEMBAYAR PAJAK BUMI DAN BANGUNAN DIMASA PANDEMI COVID-19 DI KECAMATAN KALASAN. *Kajian Ekonomi dan*

Bisnis, 17(1), 1-16.

Rakhmawati, H. N., & Affan, J. (2022). PENGARUH PRODUK, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI OJEK ONLINE (OJOL) PADA MASA COVID-19 DI KOTA YOGYAKARTA. *ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, 14(2), 49-61.

Aji, F. T., & Vemberi, Y. (2023). PENGARUH KEPERCAYAAN, KEPUASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KARYAWAN. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 117-125.

Zuhri, S., & Manasari, N. (2022). MODEL MOTIVASI KERJA DI ERA COVID-19 DI PT. MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA MAGELANG SLEMAN. *Jurnal Optimal*, 19(2), 55-73.