

**LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU-GURU SMK NEGERI 1
MANADO**

***THE INFLUENCES OF WORK ENVIRONMENT, TRAINING, AND
LEADERSHIP STYLE OF PRINCIPALS TO TEACHERS JOB PERFORMANCE
AT SMK NEGERI 1 MANADO***

Christy Prisilia Lumintang¹, Irfan Trang², Mac Donald Walangitan³

^{1,2,3}*Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manado, 951114, Indonesia*

Email : ¹christy_diego1402@yahoo.co.id , ²trang_irvan@yahoo.com ,

³macdonald_feb@yahoo.co.id

ABSTRAK

Keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja guru-guru. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja guru-guru dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh dengan menggunakan 96 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaiknya kepala sekolah SMK Negeri 1 Manado senantiasa memberikan inspirasi kepada guru-guru, dan mengembangkan kharisma sebagai seorang kepala sekolah untuk menunjang kesuksesan sekolah.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

School success is strongly influenced by the work performance of teachers. Each school will always strive to improve teachers job performance of teachers in the hope of what the school goals will be achieved. The purpose of this study to determine the work environment, training, and leadership style influence on Job Performance in Teachers of SMK Negeri 1 Manado. The sampling technique is saturated sampling using 96 respondents. Associative research method by using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the working environment and training have a significant effect on job performance, whereas no significant effect of leadership style on job performance. Should the principal of SMK Negeri 1 Manado continues to provide inspiration to the teachers and develop charisma as a high school principal to support school success.

Keywords: Work Environment, Training, Work Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan dan melahirkan sumber daya manusia. Oleh karena itu pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita.

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab oleh guru. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada prestasi kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan oleh guru-guru.

Pelatihan guru-guru akan memberi motivasi yang tepat dalam menjalankan pekerjaannya menjadi seorang pendidik. Setiap sistem sekolah harus bersifat moderat terhadap teknik pembelajaran yang menunjang mereka untuk belajar dengan lebih cepat, lebih baik dan lebih cerdas. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu sekolah dengan sekolah lainnya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Faktor pelatihan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru-guru karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kualitas guru-gurunya. Satu hal yang cukup jelas memberikan informasi adanya perbedaan prestasi kerja antar guru adalah perbedaan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap guru.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan kerja, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara simultan terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado
2. Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado
3. Pelatihan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado
4. Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2009) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan ,pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Handoko (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Pelatihan

Ardana, Mujiati dan Utama (2012) menyatakan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM.

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2011), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Hasibuan (2011), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Prestasi Kerja

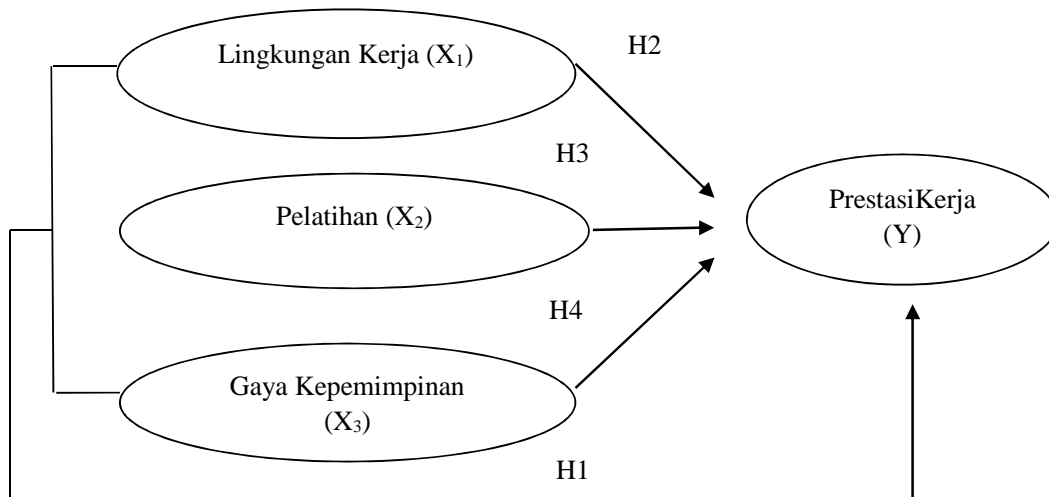
Hariandja (2002) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Simamora (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Penelitian Terdahulu

Tumbol (2014) judul penelitian: Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya dilihat secara parsial, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Djoharam (2014) judul penelitian: Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis program pelatihan, penempatan pegawai, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dengan sampel sebanyak 48 pegawai yang menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2016

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado
- H₂ : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado
- H₃ : Pelatihan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado
- H₄ : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado.

2. METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pemberian kuesioner, melakukan observasi dan wawancara terhadap guru-guru.

Populasi dan Sampel

Populasi pada SMK Negeri 1 Manado berjumlah 96 guru yang dijadikan sampel karena menggunakan sampel jenuh.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Lingkungan kerja (X₁) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
2. Pelatihan (X₂) adalah proses mengajarkan guru yang baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

3. Gaya kepemimpinan (X_3) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.
4. Prestasi kerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan (Sugiyono, 2012). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliability melalui metode *Cronbach alpha*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,06 atau lebih

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Priyatno (2011) Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Priyatno, 2011)

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyatno, 2011).

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja; a = Konstanta; X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Pelatihan; X_3 = Gaya Kepemimpinan
 b = Besarnya koefisien dari masing-masing variabel; e = Standar error

Uji-F (Simultan)

Priyatno (2011) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

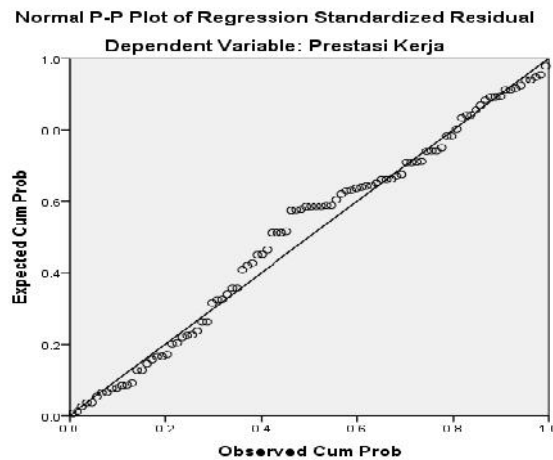
Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,668	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,005	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
Pelatihan(X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,620	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,001	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.6}	0,000	Valid		Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,632	Reliabel
	X _{3.2}	0,020	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,740	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 1, nilai signifikan setiap pernyataan adalah < alpha 0,05 maka disimpulkan setiap pernyataan *valid*. Nilai alpha cronbach setiap pernyataan > 0,6 maka setiap pernyataan *reliable*.

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**



Grafik 1. Uji Normalitas
Sumber: Data Hasil Olahan, 2016

Grafik 1 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

Uji Multikolinieritas

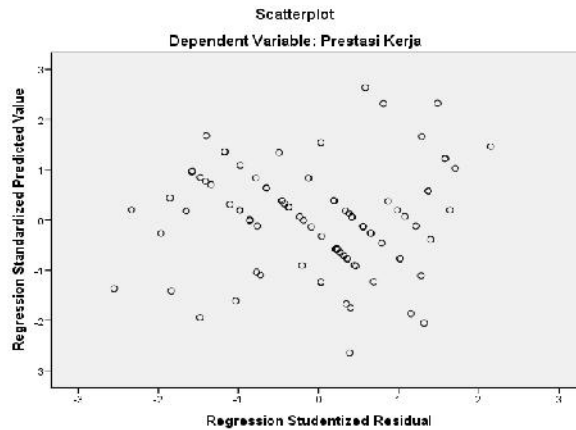
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	.903	1.107
Pelatihan	.901	1.109
Gaya Kepemimpinan	.992	1.008

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastitas



Grafik 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.070	3.146
Lingkungan Kerja	.351	.092
Pelatihan	.345	.084
Gaya Kepemimpinan	.208	.129

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2016

Hasil persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 1,070 + 0,351 X_1 + 0.345 X_2 + 0.208 X_3 + e$$

1. Nilai konstan 1,070 artinya, jika Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan yang diteliti konstan, maka Prestasi Kerja guru-guru pada SMK Negeri 1 Manado sebesar 1,070.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,351 artinya, peningkatkan lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja guru-guru pada SMK Negeri 1 Manado sebesar 0,351.
3. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,345 artinya, pelatihan akan mempengaruhi prestasi kerja guru-guru pada SMK Negeri 1 Manado sebesar 0,345.
4. Nilai regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,208 artinya, peningkatan atau penurunan gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja guru-guru pada SMK Negeri 1 Manado sebesar 0,208.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F

F	Sig.
15.508	.000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Parsial

Tabel 5. Ringkasan Uji T

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.340	.734
	Lingkungan Kerja	3.820	.000
	Pelatihan	4.129	.000
	Gaya Kepemimpinan	1.607	.111

Sumber: Hasil Olahan, 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.314		1.54306

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan prestasi kerja di pengaruhi peningkatan atau penurunan kondisi suatu lingkungan kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado. Semakin tinggi pelatihan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula prestasi seorang Guru. Guru yang diberikan pelatihan wawasan mereka akan bertambah dan semakin di asa sehingga prestasi mereka cenderung meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado. Setiap peningkatan dan penurunan prestasi kerja Guru-guru SMK N 1 Manado dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan atau tidak bermakna.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado
4. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Mengingat Lingkungan Kerja, Pelatihan dan promosi memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado. Maka pihak di SMK N 1 Manado harus memperhatikan faktor Lingkungan Kerja dan Pelatihan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Lingkungan Kerja, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja
3. Gaya Kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan juga sangat menunjang prestasi kerja Guru-Guru SMK N 1 Manado dengan butir :
 1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang selalu menyupport Guru-Guru dalam bekerja.
 2. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan bimbingan khusus terhadap Guru-Guru.
 3. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah yang selalu berkonsultasi dengan Guru-Guru pada saat mengambil keputusan.
 4. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah yang menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan Guru-Guru ikut berpartisipasi.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Gaya Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya,

semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Ajala. 2012. The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. *Journal The African Symposlum*. <https://www.ncsu.edu/aen/TAS12.1> Vol. 12, No. 1, June 2012. Hal 323-342 (ISSN# TX 6-342-323).
- [2] Asfaw. 2015. The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. <http://www.scrip.org/journal/hrrs>. 188-202.
- [3] Djoharam. 2014. Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6212/5738>. Vol. 2 No. 1. Diakses 01 Maret 2014. Hal 385-394.
- [4] Koech. 2012. The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, www.ijbcnet.com. Vol. 2, No. 1: Sep 2012 [01-12] (ISSN: 2225-2436).
- [5] Tuju. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8691/8255>. Vol.3 No. 2 Juni 2015, Hal. 629-638.
- [6] Tumbol. 2014. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3443/2983>. Vol 2 No.1. Diakses 01 Maret 2014. Hal. 38-47.

Buku

- [7] Anwar P. Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [8] Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Muiartha Utama 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [9] Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [10] Handoko Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan sumber daya manusia*. Edisi kedua. Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [11] Hariandja. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta, Jakarta.
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [13] Mardi, Hartanto. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebijakan dan potensi insani*. PT Mizan Pustaka, Bandung.
- [14] Nitisemito. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [15] Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [16] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- [17] Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.
- [18] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.