

**PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMPN 2 SUKODONO
DI KABUPATEN LUMAJANG**

Oleh:
ZAINUL HIDAYAT
STIE WIDYA GAMA LUMAJANG
Email : zd4y4t@gmail.com

ABSTRACT

This research is a quantitative research looking associative relationships that are causal or research that is asking a relationship between two or more variables and is causal. The research aims to obtain evidence of the effect of stress and fatigue on the performance of teachers at SMP Negeri 2 Sukodono in Lumajang either partially or simultaneously. This study tested the hypothesis that there is a significant effect of stress on teacher performance, there is a significant effect of fatigue on teacher performance, and there is stress and fatigue pengarus significant work simultaneously on teacher performance SMP Negeri 2 Sukodono in Lumajang. The study of 30 respondents using multiple linear regression analysis is that there is a significant effect of work stress on employee performance, there is a significant effect of fatigue on employee performance, and there is stress and fatigue pengarus significant work simultaneously on teacher performance in SMP Negeri 2 Sukodono Lumajang. Simple linear regression function generated is $Y = 47.395 + 2.183 X_1 - X_2 - 2.525$. The coefficient of determination shows that 17% of employee performance can be explained by the variable stress and work fatigue, while the remaining 83% of teacher performance is influenced by other variables not examined in this study. Limitations of this study were only examined work stress and fatigue as a factor affecting the performance of the teacher, while the other variables that can affect a teacher's performance is expected to be further investigated by researchers indifferent periods and places.

Keywords: Stress, fatigue, teacher performance

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan hal yang terpenting bagi kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan dan berharap untuk selalu berkembang dalam pendidikan. Pendidikan secara umum mempunyai suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seseorang

yang terdidik itu sangat penting. Terutama pada pendidikan formal yang dilakukan disekolah-sekolah pada umumnya yang mempunyai jenjang pendidikan yang luas. Guru yang mengajar pada institusi pendidikan formal selalu berinteraksi dengan keadaan tugas kerjanya, baik dalam tugas internal maupun eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan kegiatan tugas lainnya. Semakin besar tugas yang dihadapi oleh guru dalam

kegiatan ini, serta semakin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut guru untuk bisa menyesuaikan diri pada tugasnya. Dalam proses penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi dari tugas seorang guru. Apalagi melakukan segala tugas dapat berjalan dengan baik. Sementara disisi lain guru mempunyai keterbatasan antara lain mengalami stres dan kelelahan.

Beratnya tuntutan tugas seorang guru seperti mereka yang mengajar pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) misalnya, menyebabkan guru mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Guru akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun kenyataan yang ada di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerves* dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak korporatif. Veithzal Rivai (2011:1008). Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dalam suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan

faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor tumbuhnya penyakit. Istilah stres merupakan istilah yang netral, artinya stres tidak selamanya bermakna negatif. Dalam arti yang positif stres dapat menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Namun, apabila stres ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang membahayakan. Akibatnya bukan hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih berakibat buruk pada kejiwaan atau membahayakan individu karena diakibatkan oleh pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang.

Bahaya stres diakibatkan juga karena kondisi kelelahan kerja yang akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. pada dasarnya kelelahan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja sebagai guru pendidik dan akan berdampak kepada siapa yang sedang di didik, karena guru akan merasa konsentrasinya hilang untuk mengajar. Sebagaimana didefinisikan bahwa kelelahan merupakan kejadian yang umum terjadi jika seseorang bekerja. Kelelahan kerja dapat menimbulkan masalah bagi organisasi dan perusahaan karena kelelahan kerja dapat muncul dalam bentuk komitmen kinerja menurun, hilangnya frustrasi, dan penurunan semangat kerja. Saat ini kelelahan menjadi masalah krusial didunia kerja, karena sering menghambat laju kinerja karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Kelelahan kerja sering muncul didunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Mengatasi kelelahan kerja tidak dapat dilakukan pada tingkat individu saja. Hal ini menuntut adanya kerjasama yang baik antara pekerja, perusahaan dan keluarga pekerja yang bersangkutan.

Begitu besar dampak dari stres dan kelelahan kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen

penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja lembaga pendidikan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh guru atau staf pengajar yang mengajar di lembaga tersebut. Oleh sebab itu lembaga pendidikan menuntut agar para guru mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh guru akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kinerja sekolah menengah atas SMPN 2 Sukodono tidak terlepas dari kinerja guru sebagai tenaga pendidik yang mengajar di sekolah tersebut. Apalagi layanan yang diberikan oleh sekolah tersebut terkait dengan layanan jasa pendidikan, dan guru merupakan sumber daya utama dalam mendukung lancarnya proses belajar mengajar. Dengan kata lain, kinerja seorang guru dapat dilihat dari proses belajar mengajar yang di tujukan oleh siswa sebagai peserta didik.

Menurut Wibowo (2012:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja yang baik dan tinggi yang dimiliki oleh seorang guru di SMP Negeri 2 Sukodono misalnya, sangat dapat membantu mengembangkan sekolah dengan banyaknya prestasi siswa yang terampil yang mampu bersaing di era global seperti saat ini. Seperti halnya dari tahun ke tahun perkembangan sekolah sangat berkembang pesat. Jika kinerja yang dimiliki oleh seorang guru turun, dapat merugikan dan berdampak kepada sekolah itu sendiri. Oleh karenanya, kinerja seorang guru perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pihak manajemen dengan kajian

berkaitan dengan stres dan kelelahan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang?
3. Apakah stres dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang?

. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan bukti adanya pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mendapatkan bukti adanya pengaruh kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang
3. Untuk mendapatkan bukti adanya pengaruh stres dan kelelahan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Stress

Para ahli mengemukakan berbagai pendapat tentang pengertian stres, di antaranya adalah Robbins (2008:793) menyatakan bahwa, “stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.”

Danang Sunyoto (2012:62), “stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan,

hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepikan tidak pasti dan penting.”

Kelelahan Kerja

Menurut Eko Nurmianto (2003) dalam Jhohana Kurnia Widyasari (2010:5), kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Pembebanan otot secara statis pun (*static muscular loading*) jika dipertahankan dalam waktu yang cukup lama akan mengakibatkan RSI (*Repetition Strain Injuries*), yaitu nyeri otot, tulang, tendon, dan lain-lain yang diakibatkan oleh jenis pekerjaan yang bersifat berulang (*repetitive*). Selain itu karakteristik kelelahan akan meningkat dengan semakin lamanya pekerjaan yang dilakukan, sedangkan menurunnya rasa lelah (*recovery*) adalah didapat dengan memberikan istirahat yang cukup.

Menurut Tarwaka, dkk (2004:93) kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan setelah istirahat. Kelelahan (*fatigue*) merupakan suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja (AM.Sugeng Budiono, 2003: 82). Jadi dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja bisa menyebabkan penurunan kinerja yang dapat berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan kecelakaan kerja.

Kinerja

Menurut Malthis dan Jackson (2006:79) menyatakan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) Jangka waktu output, (4) kehadiran ditempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.”

Menurut Wibowo (2012:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*, kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau menampilkan kerja.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah bentuk produktifitas guru dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

H₀ Tidak terdapat pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang

Ha Terdapat pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H₀ Tidak terdapat pengaruh kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten

- Ha Terdapat pengaruh kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.
- c. Hipotesis Ketiga**
- H₀ Tidak terdapat pengaruh stres dan kelelahan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.
- Ha Terdapat pengaruh stres dan kelelahan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat *kausal*. Sugiyono (2008: 36) menyatakan bahwa penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

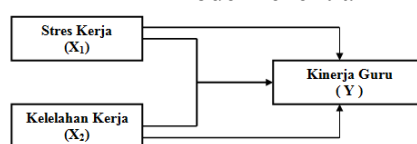
Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel stres dan kelelahan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu stres (X1) dan kelelahan kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 115).

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling (Random Sampling)* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2009:118).

Model Penelitian



Sesuai dengan hipotesis, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu stres (X1) dan kelelahan kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru.

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel independen secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Hasil uji t pada variabel X_1 yaitu Stres diperoleh nilai t hitung = -2,183 dengan signifikansi 0,047. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t tabel sebesar $\pm 2,040$. Ini berarti t hitung (-2,183) > t tabel (-2,040), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,047 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

Hasil uji t pada variabel X_2 yaitu kelelahan diperoleh nilai t hitung = 2,525 dengan signifikansi 0,039. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t tabel sebesar $\pm 2,040$. Ini berarti t hitung (2,525) > t tabel (2,040), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,039 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

Hasil Uji F

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 8,763 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi

5% atau 0,05, diperoleh F tabel sebesar 3,35. Ini berarti F hitung > F tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,001 yang jauh berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Senduro di Kabupaten Lumajang.

Fungsi Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 47,395 - 2,183 X_1 - 2,525 X_2$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,170. Hal ini berarti 17% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres dan kelelahan kerja, sedangkan sisanya yaitu 83% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

HASIL

PENELITIAN

Pembahasan Hasil Pengujian

Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh stres terhadap kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh stres yang negatif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti jika stres naik maka kinerja guru akan menurun dan sebaliknya jika stres turun maka kinerja pegawai akan naik..

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Rizal (2013), bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Pembahasan Hasil Pengujian

Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja kerja menunjukkan adanya

pengaruh kelelahan kerja yang negatif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Senduro di Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti jika kelelahan kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja guru dan sebaliknya jika kedisiplinan menurun akan meningkatkan kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan Adila widayanti (2010) bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada tenaga kerja di pengolahan kayu lapis Wreksa Rahayu Boyolali, dengan hasil adalah sangat signifikan, dengan nilai p sebesar 0,001.

Pembahasan Hasil Pengujian

Hipotesis Ketiga

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh Stres dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa signifikan secara simultan stres dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang.

KESIMPULAN

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri Senduro di Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja guru akan menurun dan sebaliknya stres kerja menurun maka kinerja guru akan meningkat.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menguji pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri Senduro di Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti jika kelelahan kerja meningkat maka kinerja guru menurun dan sebaliknya jika kelelahan kerja

menurun maka kinerja guru akan meningkat.

- c. Hasil pengujian atas stres kerja dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa secara simultan atas stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Senduro di Kabupaten Lumajang.
- d. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah variabel Kelelahan kerja.

REFERENSI

- Arikunto, 2003, *Manajemen Penelitian*, Renika Cipta, Jakarta.
- Barnawi dan Arifin Muhammad. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. PT Revika Aditama. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastono, Sutanto Priyo, 2006, *Analisis Multivariate*, Penerbit FKM UI, Jakarta.
- Husein, Umar. 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2007, *Metode Kuantitatif*, Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN, Yogyakarta.

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Alfabeta. Bandung.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R., jr., 1987. *People in organizations, an introduction to organizational behavior (3rd ed)*. Mc Graw Hill Book Company. Singapore.
- Malthis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Nugroho, Anton, Yohanes, 2011, *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*, Skripta Media Creative, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Alih Bahasa, Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Rivai, veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Rajagrafindo persada, Jakarta.
- Setia, Lukas Atmaja, Ph.d., 2011, *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rivai, veitzal dan Sagala Jauvani Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Rajawali Pers, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2012, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sumarwan, U. 2002, *Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Siagian P, Sondang,. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugeng Budiono, Am. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kk*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alvabeta, Bandung.
- Suma'mur. 2009. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. CV Haji Masagung. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Koessioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia. Cetakan Pertama*. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Kedua*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Ubaidilah, B .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Yamin, Martinis, & Maisah, 2010. *Standarisasi kinerja guru*. GP Press. Jakarta.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Tarwaka, Bakhri. H.A.S, Sudioyeng. 2004. *Ergonomi untuk Kesehatan Kerja Dan Produktifitas*. nika Pres. Surakarta.

Widyasari, Jhohana Kurnia. 2010. *hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stress kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta*. Other thesis, Universitas Sebelas Maret.