



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 5 SURABAYA**

Ary Muhammad Riyadi, Fauzie Senoaji, Andi Wardhana
Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

In carrying out programs, every organization is always directed to be efficient to achieve company goals. One of the strategies is to improve employee performance. Employee performance will be carried out well if followed by the quality of human resources in which motivation and discipline factors will significantly affect the performance of employees.

This research aims to determine and analyze the effect of motivation and work discipline partially or simultaneously on teacher performance. This research uses a quantitative approach. The independent variables are motivation and work discipline, while the dependent variable is teacher performance. The data are analyzed using multiple linear regression with the F test and t-test. The results of the analysis and hypothesis testing can explain that motivation and work discipline simultaneously impact the performance of teachers at SMP Negeri 5 Surabaya, as proven by the results of statistical analysis using SPSS 26. The t-count is greater than the t-table. The research result shows that motivation and work discipline affect teachers' performance, respectively, with a value of 0.278 and 0.605, which means that the effect of the motivation and work discipline variable on teacher performance is 27, 8%, and 60.5%. By these results, the impact of work discipline on teacher performance is more significant than the effect of motivation on teacher performance. Moreover, stimulation and work field simultaneously impact teacher performance with an F-count value of 11.110 > F-table of > 1.68.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Teacher Performance.

Correspondence to : arry.mohammad@gmail.com

ABSTRAK

Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terlaksana dengan baik apabila diikuti dengan kualitas sumber daya manusia, dimana faktor motivasi dan kedisiplinan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan variabel bebasnya adalah motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Hasil analisis dan uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi



dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Surabaya, dibuktikan dengan hasil analisis statistik menggunakan SPSS 26. t-hitung sebesar lebih besar dari t-tabel penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru masing-masing dengan nilai 0,278 dan 0,605 yang artinya hasil ini menunjukkan sumbangan pengaruh dari variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 27,8% dan 60,5%. Dengan hasil demikian maka, pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru memiliki nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru. Serta terjadi pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru dengan nilai F-hitung 11,110 > F-tabel sebesar > 1,68 .

Kata kunci : **Motivasi; Disiplin Kerja; dan Kinerja Guru**

Korespondensi : arry.mohammad@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang di miliki oleh suatu organisasi, karena manusia ialah yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (.Arianto 2015). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajemen harus di perhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas karyawan dengan upaya peningkatan mutu melalui kegiatan yang di rancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dessler dalam Wahjono (2014) lebih menekankan pengertian manajemen sumber daya manusia dari serangkain kegiatan yang di lakukan dalam menangani manusia atau aspek personal dalam pekerjaan manajemen, dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai proses mendapatkan hubungan-hubungan ketenagakerjaan dengan teknik yang di perlukan untuk menggerakkan aspek dari pekerjaan manajemen.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy dalam Wahjono 2015). Sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan manajerial dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadikan salah satu bahan instrumen yang berpengaruh dalam pengelolaan sistem manajerial.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja guru.(Anita:2010)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan sentral/pusat dari pembahasan manajemen, untuk itu pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara sungguh-sungguh. Teknologi mesin dan aplikasi komputer yang canggih bila tidak diselaraskan dengan kehandalan manusia akan menjadi sia-sia, oleh karena itu manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan atau keterpurukan sebuah organisasi. Manusia termasuk jiwa atau nyawa dari organisasi, tanpa manusia suatu perusahaan hanyalah sekumpulan mesin di dalam pabrik atau tumpukan kertas di dalam gedung kantor yang tidak berarti, mesin dan kantor memerlukan manusia untuk memenej menjadi sesuatu aktifitas yangbermanfaat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Dessler (2013:15). Manajemen sumber daya



manusia sebagai proses mendapatkan melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh untuk pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

H₁: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 5 Surabaya.

H₂: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 5 Surabaya.

H₃: Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 5 Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2010: 13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, teknis analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisa data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Metode statistik ini dapat



dihitung secara manual maupun menggunakan program statistik (software) yang sudah ada program statistik tersebut adalah SPSS.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Adapun hipotesis 1 (H1) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, hipotesis 2 (H2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan untuk hipotesis 3 (H3) pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data langsung di berikan kepada pengumpulan data (Sugioyono, 2013:187), Data responden sangat di perlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer yaitu dengan:

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket yang berisi sejumlah pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para guru di SMP Negeri 5 Surabaya yang dilakukan sebanyak 43 responden. Dalam menanggapi pertanyaan kuisisioner, maka di gunakan pengukuran dengan skala *Likert* (Sekaran, 2006:2840), skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi merupakan keseluruhan responden yang terlibat menjadi subjek penelitian yang menghasilkan suatu nilai pengukuran peparuh setiap variabel. Menurut Sugiyono dalam Wibowo (2016), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang dijadikan sebuah objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang berjumlah 43 orang adalah jumlah total keseluruhan semua guru di SMP Negeri 5 Surabaya sebanyak 43 guru yang terdiri dari 31 PNS dan 12 Non PNS.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Sugiyono (2017:137). Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 43 guru, maka peneliti memakai sampel jenuh atau diambil secara keseluruhan populasi. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel 4.1 berikut ini :

TABEL 1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	13	30
2	Perempuan	30	70
Total		43	100(%)

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden pada SMP Negeri 5 Surabaya yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang dengan jumlah presentase 30%, yang berjenis perempuan sebanyak 30 orang dengan jumlah presentase 70%, Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru yang bekerja di SMP Negeri 5 Surabaya adalah perempuan. Di artikan bahwa SMP Negeri 5 Surabaya cenderung memperkerjakan guru berjenis kelamin perempuan dalam melakukan suatu pengajaran sehingga tujuan organisasi akan lebih tercapai.

Karakteristik responden berdasarkan Status Jabatan Responden dapat dijelaskan pada tabel 2 berikut ini :



TABEL 2
Status Jabatan Responden

No	Status Jabatan	Jumlah	Presentase(%)
1	PNS	31	72
2	Non PNS	12	28
Total		43	100

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 43 sampel penelitian, terdapat 31 responden dengan jumlah besar presentase 72% yang menjabat sebagai guru PNS dan 12 responden dengan jumlah besar presentase 28% yang menjabat sebagai guru Non PNS yang bekerja di SMP Negeri 5 Surabaya. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru yang berstatus jabatan bekerja di SMP Negeri 5 Surabaya adalah PNS. Diartikan bahwa SMP Negeri 5 Surabaya memperkerjakan guru berstatus jabatan PNS dalam melakukan suatu pengajaran.

Pengujian Hipotesis

Sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan manajerial dan menjadi salah satu instrumen yang berpengaruh dalam pengelolaan sistem manajerial. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Surabaya

Hasil analisis di atas menunjukkan beberapa informasi data secara keseluruhan tentang penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independent dalam penelitian ini Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y). Pengujian hipotesis antara independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil SPSS Versi 26. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut ini :

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) dimana motivasi itu sendiri-sendiri dari beberapa indikator yaitu Keberadaan Eksistensi (*Existence Needs*)

TABEL 3. Temuan Hasil Penelitian

Hipotesis	Uraian	Temuan	Diterima/Ditolak
1.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Kinerja Guru secara parsial.	0,278 Sig: 0,000	Diterima
2.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial.	0,605 Sig: 0,000	Diterima
3.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan.	0,325 Sig: 0,000	Diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Surabaya pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan (Uji-F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 5 Surabaya. Kinerja tinggi dari seorang guru dapat



di peroleh dengan motivasi dalam diri guru yaitu terutama dalam memberikan apresiasi pelaksanaan tugas kepada setiap guru. Dari hal tersebut maka guru akan lebih bekerja dengan baik agar tujuan SMP Negeri 5 Surabaya dapat di capai. Dengan diberikanya apresiasi yang sesuai prestasi guru, itu akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Berdasarkan (Uji-t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 5 Surabaya . Kinerja tinggi dari seorang guru dapat di peroleh dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi yaitu terutama dengan adanya kesadaran dan kesedian guru untuk mentaati peraturan dan norma norma sosial yang berlaku di sekolahan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan pada guru di SMP Negeri 5 Surabaya. Artinya, motivasi, dan disiplin kerja semakin baik akan meningkatkan kinerja guru. Nilai koefisien determinasinya menunjukkan pengaruh hubungan antara motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada motivasi, dan disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja guru yang cukup

Diharapkan agar sekolahan dapat mendorong para guru untuk lebih aktif, inovatif, serta cepat dan tepat dalam melakukan pekerjaannya, dengan lebih memperhatikan setiap aspek baik lingkungan kerjanya maupun sistem kerjanya misalkan salah satunya dengan perhatian pada input ataupun outputnya guru harus lebih dituntut bekerja seefektif dan seefisien mungkin dengan cara kerjanya lebih diperbarui lagi entah dari *speednya* atau layout dari sistem kerjanya. Dengan demikian tujuan sekolahan untuk memiliki motivasi yang baik akan tercipta dan meningkatkan kinerja guru serta sekolahan

Peneliti mengharapkan agar sekolahan memperhatikan disiplin kerja di dalam sekolahan, khususnya dalam cara kerjapar guru , karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari guru maka pihak sekolahan harus bisa lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi untuk para indisipliner tersebut, terutama sanksi yang tegas bila perlu dilakukan pendekatan intens kepada guru supaya guru wan yang indisipliner tersebut merasa malu dan jera atas perbuatannya dan jika perlu ditegakkan aturan durasi meninggalkan pabrik dalam hal ini khususnya pergi keistirahat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia* Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.ukl, Gary A, 2000. *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*,
- Asmalah Lia (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor.
- Alhusaini Amin (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.
- Abdullah, Irwan, (1997). *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset.
- A.H Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harrper and Row,1954).
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* , 9 (2), 191200
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Edy, *Sutrisno*, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.



- Gary A, 2000. *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*, Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Cetakan 9.PT. BumiAksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi. Jakarta:Penerbit Bumi Aksara.
- Journal of Management, Vol 15, No.2, 251-289.
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10. No. 2, 2020 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X) SSN: 2614-6754 (print) Halaman 2166-2172 ISSN: 2614-3097(online) Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020.
- Jurnal Ulul Albab LPPM UMMAT | ISSN 2621-7716 Vol. 23 No. 1 Januari 2019, hal. 15-22.
- Jurnal EKOBISTEK , Vol.9, No. 2, Oktober 2020, Hal 1-7, ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483 Copyright@2020 by LPPM UPI YPTK padang
- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 75-91 ISSN 2623-2634 (online).
- Scientific Journal Of Reflection: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Businesse-ISSN 2621-3389 Vol. 2, No. 3, July 2019.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S.Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Pondrinal Muhammad (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Mungka.
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Rizal Anis Syamsu (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SMP.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.ukl.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UIIPress.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wahjono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba