

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Taruna Terpadu-1

Lismiatun<sup>1\*</sup>, Widia Astuti<sup>2</sup>, Sunaryo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

dosen01460@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>, dosen01265@unpam.ac.id<sup>2</sup>, dosen01010@unpam.ac.id<sup>3</sup>

Received 6 Juli 2022 | Accepted 26 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Terpadu-1. Metode Penelitian yang digunakan bersifat analisa kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian diketahui bahwa Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Kompensasi adalah  $t_{hitung} 3,479 > t_{tabel} 2,01$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Kompensasi adalah  $t_{hitung} 2,430 > t_{tabel} 2,01$  dengan tingkat signifikan  $0,019 < 0,05$ . Secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dilihat dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3.20$   $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,399 > 3.20$ ) dan signifikan  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ )

**Kata Kunci:** Kompensasi; Motivasi; Kinerja Guru

### Abstract

*The purpose of this study is to find out how much influence work motivation and compensation on teacher performance at SMK Taruna Terpadu-1. The research method used is a quantitative analysis with a population and sample of 50 people. The data analysis technique uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, coefficient of determination, F test and t test. The results of the study found that Compensation partially has a significant effect on Teacher Performance, judging from the calculated value of the Compensation variable is a calculation of  $3.479 > t_{tabel} 2.01$  with a significant level of  $0.001 < 0.05$ . Partially Motivation has a significant effect on Teacher Performance, judging from the calculated value of the Compensation variable is a calculation of  $2.430 > t_{tabel} 2.01$  with a significant level of  $0.019 < 0.05$ . Simultaneously, there is an effect of compensation and Motivation on Teacher Performance as seen from the table F value of  $3.20$   $F_{count} > F_{table}$  ( $17,399 > 3.20$ ) and significant  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ )*

**Keywords:** Compensation; Motivation; Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia

tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Pramudyo, 2010:1) Perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia pada umumnya dan guru di SMK Taruna Terpadu-1 pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah guru (Pramudyo, 2010:1).

Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di SMK Taruna Terpadu-1. Peran, tugas, dan tanggungjawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010:2)..

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. guru dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Nasrudin, 2010:237). Melihat posisi guru yang penting dalam pendidikan bangsa tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya, Apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka guru akan melakukan tugas dan perannya dengan baik.

Tujuan yang mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila organisasi yang karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan Kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang-kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi di dunia pendidikan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan organisasi di bawah naungan SMK Taruna Terpadu-1 menyelenggarakan pendidikan sebagai bentuk partisipasi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

SMK Taruna Terpadu-1, yang lembaga pendidikannya terletak di Jalan Raya Semplak Desa Kota Bogor. Jumlah Guru yang ada di SMK Taruna Terpadu-1, sebanyak 50 orang yang terdiri dari, karyawan tetap: 35 orang dan karyawan tidak tetap (honorar) : 15 orang. SMK Taruna Terpadu-1 bergerak di bidang pendidikan ini tetap mengemban visi dan misi pendiri yang direalisasikan dalam visi dan misi Yayasan. Dengan berpedoman pada visi “Cerdas, Kreatif, dan Religius maka secara umum menggambarkan keinginan yayasan tersebut mampu bersaing dengan lembaga – lembaga pendidikan lainnya dengan berlandaskan kereligiusan. Sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang bersifat sosial tentu tidak berfokus mencari profit.

Dengan demikian karyawan yang terlibat dalam karya pendidikan SMK Taruna Terpadu-1 adalah mereka yang sungguh - sungguh terpenggal untuk terlibat dalam karya pelayanan dengan rela menerima kompensasi yang hanya dapat memenuhi kebutuhan mereka, artinya kompensasi yang belum sesuai dengan ketentuan umum yang berlaku (aturan gaji pegawai negeri sipil dan upah minimum regional) tetapi sesuai dengan kemampuan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Taruna Terpadu-1”**

### **Kompensasi**

Menurut Simmaora (2014: 446) kompensasi semua balas jasa yang diterima seorang guru dari perusahaannya akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Hasibuan (2012:35) mengungkapkan kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan guru. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari guru. Sedangkan kepentingan guru atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

### **Motivasi Kerja**

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri guru yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson, 2014: 94). Sedangkan menurut Menurut Mangkunegara (2015: 93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Tujuan dari sebgai besar guru dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan guru, maka akan dapat memacu semangat kerja guru. Manusia akan didorong untuk

memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki (Stoner dan Gilbert, 2013: 139).

### Kinerja Guru

Moeheriono (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter (2013) dalam Fuad Mas'ud (2014) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas yang melebihi rata-rata; 2) Kualitas yang lebih baik dari guru lain; 3) Efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan; 3) Standar Kinerja pegawai yang melebihi standar perusahaan; 4) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan; dan 5) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

### METODE

Jenis penelitian yang di gunakan penulis adalah dengan analisa kuantatif. Sugiyono (2017: 148) mendefinisikan metode penelitian kuantatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode pengumpulan data yang diperlukan yang dilakukan terhadap seluruh populasi yang cirinya hendak diketahui. Jadi, data yang diperoleh dapat menunjukkan ciri keseluruhan populasi yang sebenarnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ )

Pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	<i>Product Moment</i> ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Komp_1	0,528	0,279	Valid
Komp_2	0,673	0,279	Valid
Komp_3	0,623	0,279	Valid
Komp_4	0,571	0,279	Valid
Komp_5	0,592	0,279	Valid
Komp_6	0,610	0,279	Valid
Komp_7	0,558	0,279	Valid
Komp_8	0,593	0,279	Valid
Komp_9	0,649	0,279	Valid
Komp_10	0,383	0,279	Valid

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Validitas ( $X_2$ ) Motivasi

Pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	<i>Product Moment</i> ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
MK_1	0,684	0,279	Valid
MK_2	0,634	0,279	Valid
MK_3	0,497	0,279	Valid
MK_4	0,692	0,279	Valid
MK_5	0,403	0,279	Valid
MK_6	0,520	0,279	Valid
MK_7	0,702	0,279	Valid
MK_8	0,599	0,279	Valid

MK_9	0,545	0,279	Valid
MK_10	0,486	0,279	Valid

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Validitas ( $X_2$ ) Kinerja Guru

Pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Product Moment ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
KG_1	0,698	0,279	Valid
KG_2	0,491	0,279	Valid
KG_3	0,349	0,279	Valid
KG_4	0,729	0,279	Valid
KG_5	0,629	0,279	Valid
KG_6	0,626	0,279	Valid
KG_7	0,506	0,279	Valid
KG_8	0,593	0,279	Valid
KG_9	0,357	0,279	Valid
KG_10	0,322	0,279	Valid

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.864	Reliable
Motivasi	0.862	Reliable
Kinerja	0,812	Reliable

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,557	6,310		,405	,687
	Kompensasi	,527	,152	,442	3,479	,001
	Motivasi Kerja	,367	,151	,309	2,430	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 2,557 + 0,527X_1 + 0,367X_2$ . Arti persamaan ini sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,557; artinya jika Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) nilainya tetap maka Kinerja Guru SMK Taruna Terpadu-1 ( $Y$ ) nilainya sebesar 2,557.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,527 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Taruna Terpadu-1 ( $Y$ ) sebesar 0,527 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) bernilai positif, yaitu 0,367; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Taruna Terpadu-1 ( $Y$ ) sebesar 0,367 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

**Uji Koefisien Korelasi R**

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Korelasi R

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 <sup>a</sup>	,425	,401	3,987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0.652. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja Guru (variabel

dependen) dengan Kompensasi dan Motivasi (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang **Sedang** yaitu sebesar 0.652.

**Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 <sup>a</sup>	,425	,401	3,987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,425 yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh sedang terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji signifikan parsial (Uji t)**

**Tabel 8.** Uji Statistik Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,557	6,310		,405	,687
	Kompensasi	,527	,152	,442	3,479	,001
	Motivasi Kerja	,367	,151	,309	2,430	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Kompensasi adalah  $t_{hitung}$  3,479 >  $t_{tabel}$  2,01 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka dapat diartikan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Motivasi adalah  $t_{hitung}$  2,430 >  $t_{tabel}$  2,01 dengan tingkat signifikan 0,019 < 0,05 maka dapat diartikan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Uji Signifikan Simultan F (Uji F)**

**Tabel 9.** Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,047	2	276,523	17,399	,000 <sup>b</sup>
	Residual	746,953	47	15,893		
	Total	1300,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

F Tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi  $df 1$  (jumlah variabel  $- 1$ ) = 2, dan  $df (n-k-1)$  atau  $50-2 - 1$  47 ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel *independent*), hasil diperoleh untuk  $F$  tabel sebesar 3.20  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $17,399 > 3.20$ ) dan signifikan  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

## SIMPULAN

Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Kompensasi adalah  $t_{hitung} 3,479 > t_{tabel} 2,01$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ .

Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Kompensasi adalah  $t_{hitung} 2,430 > t_{tabel} 2,01$  dengan tingkat signifikan  $0,019 < 0,05$ .

Secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dilihat dari nilai  $F$  tabel sebesar 3.20  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $17,399 > 3.20$ ) dan signifikan  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ )

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafap Publishing
- Andrew, E. Sikula. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Barry, Chusway. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Alex Media.
- D. Arika. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*, Bandung: Bappeda
- Eman Sulaeman . (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja guru*. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 01, No.2 ISSN:2621–797X
- Gozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No ISSN:2622–8882
- Limbong, Kesita Nola, Syahputra, Mhd. Rozi, dan Sembiring, Mandiri Cukrado. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen. E-ISSN:2301-6256. Vol. 5 No. 2
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya