

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPU) Parung – Kabupaten Bogor

Ratna Sari¹; Darmadi²

Universitas Pamulang. Email : dosen02442@unpam.ac.id

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.5, No.1, November 2021
Halaman : 68 – 79
© LPPM & FORKAMMA
Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Disiplin; Motivasi; Kinerja

JEL. classification :

O15,

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang
Tangerang Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPU) Parung – Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun secara simultan. “Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 51 responden, Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel disiplin diperoleh nilai thitung > rtabel atau thitung = 0,519 sedangkan ttabel = 1,677 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,606 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima”. Secara simultan dengan uji F tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi dapat dilihat > Ftabel atau (2,521 < 3,19) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung > ttabel atau (0,519 > 1,677) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,606 > 0,05

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on teacher performance at the Islamic Community Service Foundation (YPU) Parung - Bogor Regency, either partially or simultaneously. “The method used is descriptive quantitative method, The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 51 respondents, Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing = 1, (tcount > ttable) with a significance level of 0,606 < 0.05, , then H₀ is rejected and H_a is accepted, Simultaneously with the F test there is no positive effect and the significance can be seen > Ftable or (2,521 < 3,19) this is also reinforced by a significance probability value of 0.000 < 0.05”. There is a positive and partially significant effect between the motivational variables on employee performance with the obtained value of tcount > ttable or (0.519 > 1.677) this is reinforced by a significance value of 0.606 > 0.05

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan ini untuk menentukan arah laju pengembangan suatu bangsa dari generasi saat ini sampai generasi yang akan datang. Pendidikan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor agar mencapai tujuan yang diharapkan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam bidang pendidikan merupakan kumpulan individu yang terlatih dan terdidik sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dengan demikian, komponen-komponen dalam lembaga ini dapat terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting didalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat disuatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi, Menurut Hasibuan (2016;193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Seorang pimpinan atau Kepala Sekolah harus mengetahui keluhan atau masukan dari Guru, dampak dari tidak disiplinnya Guru pada Yayasan Pengabdian Umat Islam Parung – Kabupaten Bogor yaitu berdasarkan wawancara penulis dengan Guru Senior adalah penurunan kinerja, sehingga Proses Pembelajaran tidak tercapai secara maksimal.

Berdasarkan wawancara dan observasi di Yayasan Pengabdian Umat Islam YPUI Parung - Kabupten Bogor . Guru tersebut menyebutkan beberapa masalah yang terjadi pada Yayasan Pengabdian Umat Islam Parung – Kabupaten Bogor seperti tingkat tidak masuk kerja dan keterlambatan guru yang tinggi serta absensi yang tidak teratur atau tidak tepat waktu, misalkan ketika masuk kerja absen tetapi ketika pulang kerja tidak absen, dan sebaliknya ketika pulang kerja absen tetapi ketika masuk kerja tidak absen, ada juga Guru yang datang terlambat atau kesiangan Kurangnya pengawasan terhadap Guru, karena masih adanya Guru yang tidak mematuhi peraturan yang ada seperti Guru yang tidak disiplin terhadap aturan yang ada beberapa masalah yang terjadi karena ketidak disiplin dan ketidak tepatan waktu dalam mengumpulkan Administrasi Guru diantaranya adalah seperti pengumpulan RPP, Silabus, Prota, Prosem, Pengumpulan Nilai, Pengumpulan Soal Soal PTS, UAS dan lain sebagainya. Pimpinan yang kurang dapat diteladani, yaitu terlambat masuk kantor atau terlambat dalam mengajar. Sanksi yang terlalu ringan, sanksi yang diberikan masih dapat dipertimbangkan dengan berbagai alasan. Belum optimalnya kinerja guru, masih adanya pekerjaan guru yang tidak tepat waktu dan harus diperbaiki kinerjanya.

Tabel 1 Data Kehadiran Guru YPUI tahun 2015 - 2019

No	Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Tidak Masuk				
			2015	2016	2017	2018	2019
1	Januari	51	5	3	3	6	3
2	Februari	51	2	4	4	5	4
3	Maret	51	4	2	2	3	6
4	April	51	2	3	5	2	5
5	Mei	51	4	4	7	6	5
6	Juni	51	5	3	4	5	5
7	Juli	51	4	4	5	4	2
8	Agustus	51	5	5	6	6	5
9	September	51	3	6	6	5	4
10	Oktober	51	4	5	8	7	8
11	November	51	2	4	4	3	5
12	Desember	51	3	3	6	6	6
TOTAL			43	46	60	58	58

Sumber : Data Primer Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung-Kabupaten Bogor 2020

Dari data di atas dapat dilihat bahwa total absensi guru semakin tinggi selama 3 tahun terakhir, yaitu di tahun 2016 absensi yang tidak masuk mencapai 60 guru yang tidak masuk, ditahun 2018 mencapai 58 guru yang tidak masuk, dan ditahun 2019 mencapai 58 guru yang tidak masuk . Oleh karena itu kepala sekolah wajib memperbaiki disiplin yang buruk dan masih belum adanya sanksi atau hukuman yang tepat dalam menangani ketidakdisiplinan guru, kurangnya teladan pimpinan memberikan contoh yang baik, kurangnya ketegasan dan sanksi atau hukuman dari pimpinan yang membuat guru tersebut tidak disiplin sehingga tidak akan terjadi peningkatan jumlah absensi untuk tahun – tahun berikutnya, sehingga kinerja Guru akan kembali optimal dan keadilan dalam kebijakan balas jasa sehingga dapat merangsang terciptanya kedisiplinan guru yang baik dan dapat optimal sesuai yang diharapkan oleh sekolah.

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2016:110) Motivasi dalam penelitian ini adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Oleh karena itu kepala sekolah wajib memperbaiki kebutuhan Fisiologis dan Kebutuhan rasa aman yang masih belum optimal atau masih belum tercapai sehingga kepala sekolah harus lebih meningkatkan motivasi agar terciptanya motivasi guru yang baik dan sesuai yang diharapkan oleh sekolah, Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi Ketika banyaknya tindakan indisipliner yang terjadi dalam suatu Sekolah dapat dipastikan prestasi kerja atau kinerja maupun hasil kerja sudah pasti menurun. Penurunan kinerja ini disebabkan karena kualitas atau mutu guru yang masih rendah karena terdapat beberapa guru yang masih kuliah, dan belum optimalnya ketepatan waktu dalam mengumpulkan administrasi guru seperti

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Silabus, Program Tahunan (Prota), Program Semester (Prosem), Pengumpulan Soal, Pengumpulan nilai dan masih belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru. Belum optimalnya ketepatan waktu dalam tugas mengajar yang terkadang beberapa guru terlalu asik memberikan materi padahal waktu yang sudah ditentukan sudah melebihi batas jam mengajar, beberapa guru masih belum dapat bekerjasama baik dengan rekanan kerja maupun dengan pimpinan dan seharusnya seseorang guru mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan saling bekerjasama antara guru yang satu dengan yang lain sehingga hubungan antara guru dan pimpinan dapat terjalin lebih erat. Jadi disiplin kerja ini sekiranya memiliki pengaruh terhadap kinerja Proses Pembelajaran pada Yayasan Pengabdian Umat Islam Parung – Kabupaten Bogor. Berdasarkan latar belakang diatas makan penulis mengambil Judul Proposal **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung - Kabupaten Bogoru Pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung - Kabupaten Bogor**

B. KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

“Menurut Malayu S,P, Hasibuan (2016; 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Sedangkan Menurut Sutrisno (2016;86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Berdasarkan pendapat Keith Davis (1985) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015; 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi ”.

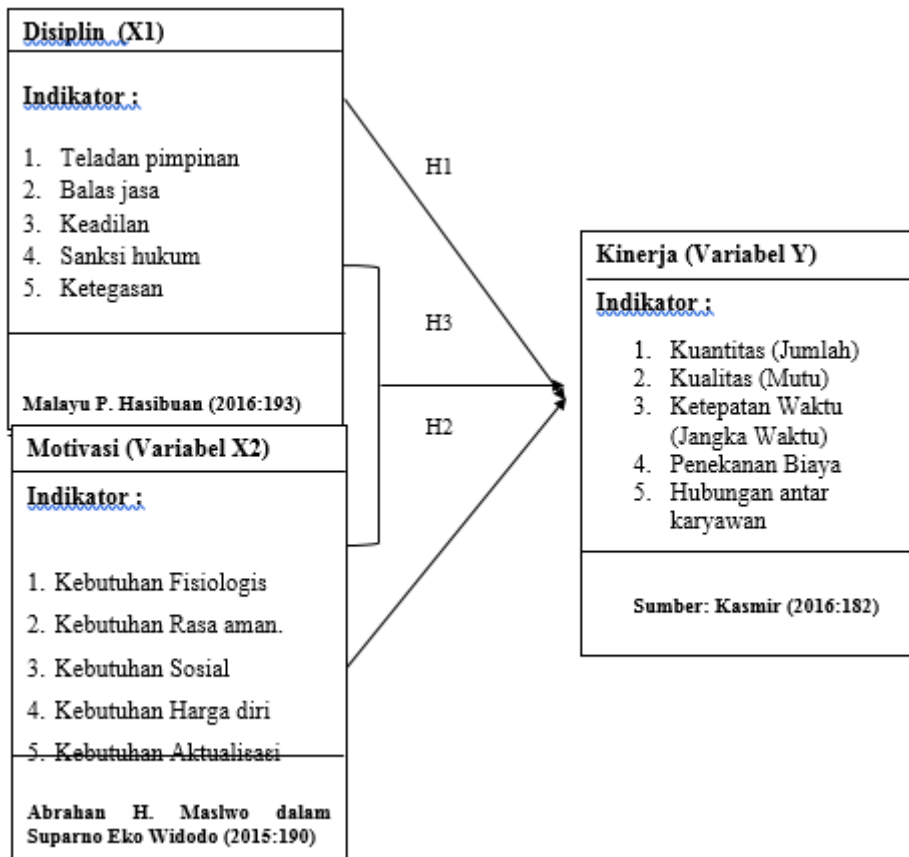
Motivasi

“Menurut Sarwoto (2015:135) secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien Sedangkan menurut Handoko (2015:13) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Kinerja Karyawan

“Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Menurut Hasibuan (2016:138) kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Menurut Simanjuntak (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan, Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang atas tugas tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung – Kabupaten Bogor yang beralamatkan di Jl. H. Mawi Raya RT 002/001 Ds. Waru Kec. Parung Kab.Bogor, Telp. (021) 5909911 / Fax. 5900342 Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber pada hasil pengumpulan informasi primer serta sekunder, Dalam penelitian ini populasinya adalah Guru Pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung yang berjumlah 51 Guru serta seluruhnya sudah dikembalikan.

1. Pengujian Instrumen
 a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Validasi

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin				
1	Butir Pernyataan 1	0,405	0,275	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,307	0,275	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,425	0,275	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,820	0,275	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,853	0,275	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,499	0,275	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,853	0,275	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,406	0,275	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,316	0,275	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,853	0,275	Valid
Motivasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,591	0,275	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,622	0,275	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,679	0,275	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,477	0,275	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,475	0,275	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,491	0,275	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,608	0,275	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,371	0,275	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,590	0,275	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,587	0,275	Valid
Kinerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,553	0,275	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,585	0,275	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,397	0,275	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,431	0,275	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,532	0,275	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,587	0,275	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,332	0,275	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,602	0,275	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,474	0,275	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,478	0,275	Valid

Sumber data : Diolah sss 2021

Nilai r lebih besar dari r tabel (0,275), sehingga semua butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Item Kuesioner	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Pemanding	Hasil
1	Disiplin	0,711	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,735	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,658	0,60	Reliabel

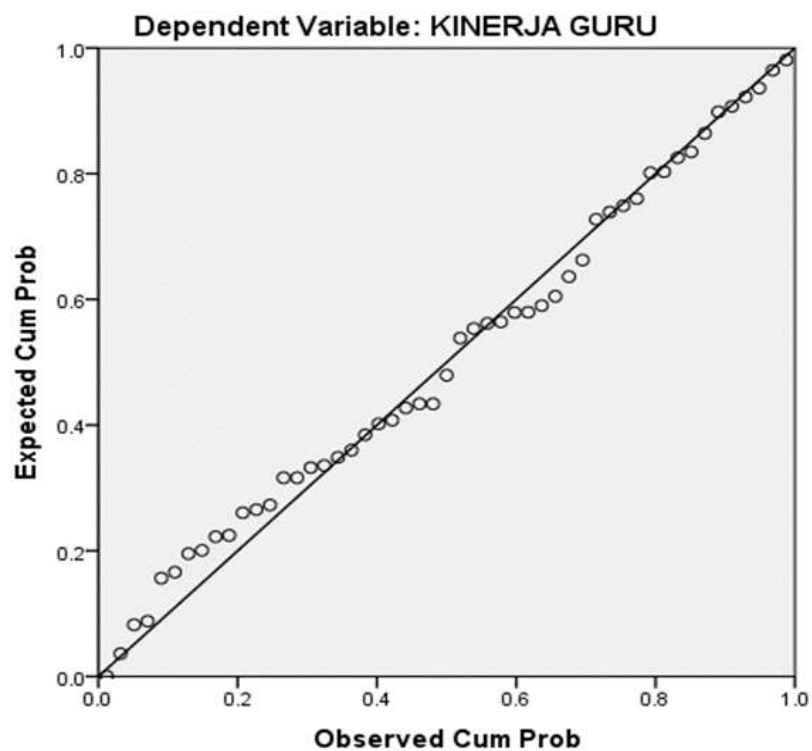
Sumber data : Diolah spss 2021

Nilai *cronbach alpha* pada X_1, X_2 dan Y masing-masing nilai > 0,60.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Normal Probability

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,475 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29.303	7.583		3.865	.000		
1 DISIPLIN	.078	.150	.071	.519	.606	.994	1.006
MOTIVASI	.236	.110	.295	2.139	.038	.994	1.006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Diolah spss 2021

Tolerance nilai *Tolerance* Disiplin senilai 0,994 dan Motivasi senilai 0,994 atau diatas angka 0,1. Pada kolom VIF variabel Disiplin senilai 0,78 dan Motivasi senilai 0,236 atau dibawah angka 10. yang berarti tidak terjadi korelasi

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.303	7.583		3.865	.000
1 DISIPLIN	.078	.150	.071	.519	.606
MOTIVASI	.236	.110	.295	2.139	.038

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber data : Diolah spss 2021

Persamaan regresi berbentuk sebagai berikut: $Y = 29.303 + 0,078X_1 + 0,236X_2 + e$

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		DISIPLIN	MOTIVASI	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.076	.094
	Sig. (2-tailed)		.596	.513
	N	51	51	51
MOTIVASI	Pearson Correlation	.076	1	.300*
	Sig. (2-tailed)	.596		.032
	N	51	51	51
KINERJA	Pearson Correlation	.094	.300*	1
	Sig. (2-tailed)	.513	.032	
	N	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data : Diolah spss 2021

1. Disiplin terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,094
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,300.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.057	3.57783

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Sumber data : Diolah spss 2021

Dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,095. Artinya tidak ada pengaruh variabel independen Disiplin dan Motivasi terhadap variabel dependen

6. Uji Hipotesis
a. Uji Hipotesis I

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	29.303	7.583			3.865	.000
1 DISIPLIN	.078	.150	.071		.519	.606
MOTIVASI	.236	.110	.295		2.139	.038

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber data : Diolah spss 2021

1. T hitung (X1) adalah 3,865 > t tabel 1,677 (lampiran) menunjukkan bahwa (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan (Y).
2. Nilai (X2) sebesar 2,139 > t tabel 1,677 (terlampir) menunjukkan (X2) memiliki pengaruh positif. dan (Y)

b. Uji Hipotesis Simultan atau uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.537	2	32.269	2.521	.091 ^b
	Residual	614.443	48	12.801		
	Total	678.980	50			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Sumber data : Diolah spss 2021

Hasil estimasi F hitung sebesar 2.521 tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.. Ini berarti nilai Fhitung 2.521 Ftabel < 3, originine originaria 0,000 < 0,05 con artinya (X1) dan (X2)

Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung Kabupaten Bogor dimana H_0 diterima dan H_a ditolak.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru hal ini dapat dilihat dari hasil uji thitung = 0,519 sedangkan ttabel = 1,677 (thitung < ttabel) dengan taraf signifikansi 0,606 < 0,05.
2. Motivasi berpengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung > ttabel atau (0,519 > 1,677) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,606 > 0,05.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel disiplin diperoleh nilai thitung > rtabel atau thitung = 0,519 sedangkan ttabel = 1,677 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,606 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan dengan uji F tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja Guru pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung Kabupaten Bogor dapat dilihat dari nilai yang diperoleh yaitu Fhitung > Ftabel atau (2,521 < 3,19) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 .

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325”.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247”.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy,S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34

- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mangkunegara, A, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung: Karya Abadi.
- Sarwoto. (2015). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173”.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Iceptower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.