

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG TANGERANG
MERDEKA**

Prasetyo Kurniawan
dosen02261@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.

Metode yang penulis gunakan dengan metode Asosiatif, jumlah sampel yang penulis teliti sebanyak 95 karyawan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi komitmen organisasi kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether work discipline, motivation and organizational commitment can affect employee performance both partially and simultaneously at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tangerang Merdeka Branch.

The method I use with the Associative method, the number of samples that the author examined as many as 95 employees, data collection in this study using a questionnaire while the method of data analysis using multiple linear regression.

This study provides empirical evidence that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, simultaneous F test results show that work discipline, motivation and organizational commitment have a positive effect on employee performance.

Keywords: work discipline, motivation, organizational commitment, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan tujuan yang sudah ditetapkan, meskipun banyak unsur-unsur lain selain sumber daya manusia oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dalam perusahaan.

Karyawan merupakan suatu penentu dalam keberhasilan perusahaan, dalam pelaksanaannya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja dengan baik apabila karyawan tidak optimal dalam bekerja maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki suatu kemauan dalam membangkitkan potensi yang dimiliki maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dari ketaatan karyawan dalam bekerja, selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah menjadi kewajibannya selain itu perusahaan yang menerapkan disiplin karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas. Disiplin adalah penggunaan hukuman dan sanksi yang diberikan kepada karyawan untuk taat dari aturan. Jika seorang karyawan melanggar aturan perusahaan, seperti sering absen, ketidakjujuran, atau perilaku kasar lainnya, pimpinan harus merespons perilaku itu.

Motivasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan mampu mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk bekerja lebih giat lagi. Perusahaan yang memberikan suatu dorongan dan rangsangan terhadap para anggotanya akan membuat para anggota bekerja dengan penuh semangat dan sangat antusias dalam melaksanakan pekerjaan.

Keberhasilan perusahaan juga sangat erat ditentukan oleh adanya komitmen yang tinggi dari karyawan untuk perusahaan. Komitmen organisasi dapat membuat karyawan menjadi lebih peduli terhadap apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya ketika ia bekerja. Jika karyawan dapat menumbuhkan rasa komitmen didalam hatinya maka ia akan bekerja sepenuh hati. Hal ini tentu saja perlu adanya suatu perhatian yang serius dari perusahaan untuk menciptakan komitmen dari karyawan seperti memberikan rasa kepuasan mereka dalam bekerja serta pemberian kompensasi yang layak.

Berdasarkan data yang penulis peroleh di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka menunjukkan adanya beberapa komponen yang belum memenuhi target perusahaan, komponen yang belum memenuhi pencapaian target diantaranya kepatuhan peraturan, loyalitas, dan semangat kerja.

Tabel 1 Penilaian Pengukuran Kinerja Program (PKP)

No	Penilaian	Pencapaian		
		2015	2016	2017
1	Orientasi Pelayanan	92,6%	88,5%	85,9%
2	Kepatuhan Peraturan	89,5%	82,1%	70,6%
3	Ketegasan	77,9%	72,4%	73,2%
4	Loyalitas	87,4%	81,9%	67,7%
5	Kerjasama	86,3%	80,0%	79,6%
6	Kreatifitas	78,9%	72,3%	73,4%
7	Semangat Kerja	84,2%	85,5%	71,2%
8	Pencapaian Kerja	78,9%	77,6%	76,6%
9	Prestasi Kerja	77,9%	72,4%	75,5%
10	Tanggung Jawab	79,5%	87,6%	77,6%
Rata-rata		83,3%	80,0%	75,1%
Kriteria		Baik	Baik	Cukup

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka

Berdasarkan pada tabel 1. PKP diketahui bahwa, penilaian pengukuran kinerja program mengalami penurunan dimana pada tahun 2015 PKP masuk dalam kriteria baik, pada tahun 2016 PKP masuk dalam kriteria baik sedangkan pada tahun 2017 PKP masuk dalam kategori cukup. Artinya masing-masing alat pengukuran kinerja masih membutuhkan perbaikan yang lebih dalam. Di masa depan, semua item yang dinilai diharapkan mampu memiliki peringkat yang sangat baik dan mungkin sejalan dengan penerimaan perusahaan.

Pada penilaian kepatuhan peraturan mengalami penurunan dari tahun-ketahun hal ini disebabkan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah sebagian karyawan masih ada yang sering terlambat kerja serta pulang lebih awal dari yang sudah ditentukan, sementara pada penilaian loyalitas yang juga mengalami penurunan menunjukkan komitmen organisasi yang masih rendah dikarenakan tingkat absensi yang tinggi sedangkan pada penilaian semangat kerja juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut maka penulis bermaksud untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku”. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan akan dapat mencerminkan seberapa besar seorang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ini dapat mendorong antusiasme untuk bekerja menuju tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya:

Tabel 2 Indikator dan Sub Indikator Disiplin Kerja

Indikator	Sub Indikator
1. Tujuan dan Kemampuan	1. Tujuan yang ditetapkan jelas
	2. Sesuai dengan kemampuan
2. Keteladanan	3. Peran keteladanan pemimpin
	4. Pemimpin mampu menjadi cpntoh
3. Balas Jasa	5. Gaji dan kesejahteraan karyawan
	6. Sesuai dengan beban pekerjaan
4. Keadilan	7. Kebijakan yang adil
	8. Kebijakan tidak ada unsur memihak
5. Sanksi atau hukuman	9. Penerapan sanksi yang sesuai
	10. Pemberian hukuman yang mendidik
6. Ketegasan	11. Tegass dan tidak memihak
	12. Menciptakan hubungan yang harmonis

Sumber: Hasibuan (2012:194)

B. Motivasi

Miftah (2012:235) berpendapat “Motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Tabel 3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator
1. Kebutuhan untuk berprestasi	1. Tantangan dalam pekerjaan
	2. Tanggung jawab pekerjaan
	3. Penghargaan dan prestasi kerja
	4. Aktualisasi diri dalam bekerja
	5. Pemberian reward yang berprestasi
2. Kebutuhan untuk berkuasa	6. Menyukai pada pekerjaan
	7. Mencari kesempatan kemajuan karir
	8. Aktif dalam menentukan kegiatan
	9. Keinginan untuk menjadi pemimpin
3. Kebutuhan untuk berafiliasi	10. Hubungan dengan organisasi
	11. Kerja sama antar bagian
	12. Berusaha menghindari konflik

Sumber: David McClelland dalam Miftah Toha (2012:235)

C. Komitmen Organisasi

Windy dan Gunasti (2012:42) mengemukakan “Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi”.

Tabel 4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator	Sub Indikator
1. Kebiasaan bekerja dengan dedikasi	1. Bekerja sesuai kewajibannya
	2. Memiliki dedikasi, tanggung jawab
2. Memiliki kebanggaan pada perusahaan	3. Merasa ikut memiliki
	4. Memiliki kebanggaan pada perusahaan
3. Nilai yang berlaku sesuai nilai pribadi	5. Kesesuaian dengan tujuan organisasi
	6. Norma dan aturan yang sesuai
4. Keyakinan pada kemampuan dirisendiri	7. Memiliki kemampuan
	8. Memiliki skill yang dibutuhkan
5. Perusahaan mempunyai nilai lebih baik	9. Perusahaan yang terbaik
	10. Perusahaan mampu bersaing
6. Usaha untuk membuat perusahaan eksis	11. Kelangsungan perusahaan
	12. Bekerja secara sungguh-sungguh

Sumber: Windy dan Gunasti (2012:42)

D. Kinerja Karyawan

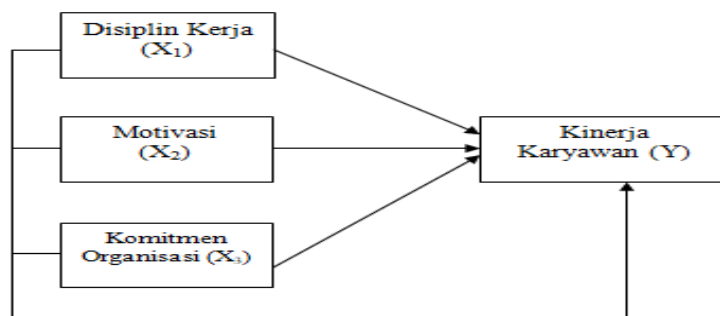
Menurut Ratundo dan Sacket (2012:76) “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

Tabel 5 Indikator dan Sub Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Sub Indikator
1. Prestasi	1. Performa pekerjaan
	2. Memiliki prestasi yang baik
	3. Memiliki peluang jabatan yang tinggi
2. Kedisiplinan	4. Mematuhi semua peraturan
	5. Peraturan tanpa memandang posisi
	6. Menciptakan disiplin yang nyaman
3. Kreativitas	7. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
	8. Menciptakan ide dan kreativitas kerja
4. Kerjasama	9. Berpartisipasi lingkungan kerja
	10. Kerjasama antar rekan kerja
5. Tanggung jawab	11. Kebijakan penyelesaian pekerjaan
	12. Hasil kerja yang optimal

Sumber: Hasibuan (2012:95)

E. Kerangka Berfikir



Gambar 1 Kerangka Berfikir

F. Hipotesis

Diduga disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Perusahaan yang diteliti adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka, yang beralamat di Jalan Merdeka Nomor 110 C-G Propinsi Banten, Kota Tangerang, Banten 15113, Telepon: (021) 5528228.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode asosiatif, teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan sampel yang digunakan sebanyak 95 karyawan, adapun metode analisis data dilakukan secara bertahap diawali dengan melakukan uji validitas, kemudian uji reliabilitas, setelah itu pengujian asumsi klasik, barulah menganalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Tabel 6 Uji Validitas

Pernyataan	Disiplin Kerja r_{hitung}	Motivasi r_{hitung}	Komitmen Organisasi r_{hitung}	Kinerja karyawan r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0.541	0.328	0.408	0.427	0.202	Valid
Pernyataan 2	0.627	0.444	0.574	0.629	0.202	Valid
Pernyataan 3	0.419	0.371	0.494	0.284	0.202	Valid
Pernyataan 4	0.380	0.553	0.629	0.649	0.202	Valid
Pernyataan 5	0.393	0.577	0.390	0.560	0.202	Valid
Pernyataan 6	0.389	0.461	0.471	0.443	0.202	Valid
Pernyataan 7	0.364	0.663	0.378	0.533	0.202	Valid
Pernyataan 8	0.517	0.632	0.579	0.314	0.202	Valid
Pernyataan 9	0.412	0.490	0.579	0.320	0.202	Valid
Pernyataan 10	0.653	0.398	0.480	0.378	0.202	Valid
Pernyataan 11	0.521	0.567	0.480	0.553	0.202	Valid
Pernyataan 12	0.642	0.611	0.343	0.460	0.202	Valid

Dari hasil tersebut menunjukkan seluruh item kuesioner memiliki ketepatan data yang valid dilihat dari standar kritis 0,202 angka r hitung jauh lebih tinggi.

2. Reliabilitas

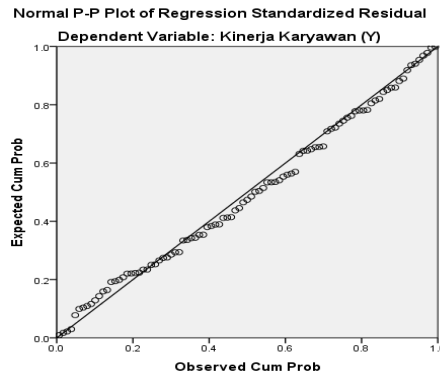
Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.710	0.600	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.735	0.600	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0.705	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.668	0.600	Reliabel

Dari hasil tersebut menunjukkan tingkat konsistensi responden dalam menjawab pernyataan terpenuhi karena memiliki nilai cronbach alpha yang melebihi standar alpha sebesar 0,60.

B. Asumsi Klasik

1. Normalitas



Gambar 2 Normalitas

Asumsi normalitas pada gambar tersebut menunjukkan data berdistribusi normal karena penyebaran data yang mengikuti garis diagonal.

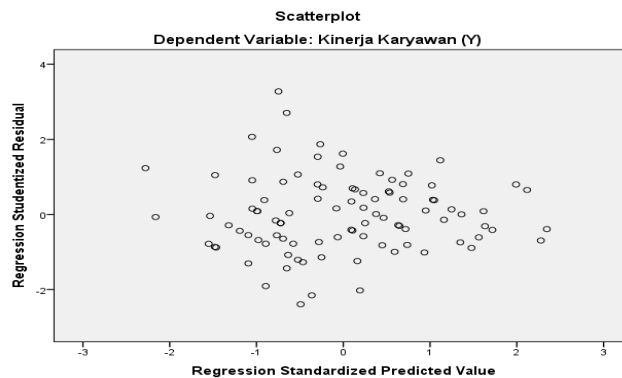
2. Multikolinieritas

Tabel 8 Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X ₁)	.798	1.256
Motivasi (X ₂)	.546	1.830
Komitmen Organisasi (X ₃)	.554	1.805

Terlihat bahwa angka VIF yang lebih rendah dari 10 dan nilai toleransi yang lebih besar dari angka 0,1 maka dinyatakan terbebas multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas



Gambar 3 Heteroskedastisitas

Penyebaran data yang menyebar dalam gambar 3 diatas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.563	3.498		2.734	.008
	Disiplin Kerja (X1)	.263	.068	.296	3.848	.000
	Motivasi (X2)	.308	.082	.347	3.746	.000
	Komitmen Organisasi (X3)	.261	.084	.286	3.109	.003

$$Y = 9,563 + 0,263X_1 + 0,308 X_2 + 0,261 X_3$$

Interpretasi persamaan tersebut yaitu :

1. Konstanta sebesar 9,563 memperlihatkan bahwa jika variabel X₁, X₂ dan X₃ tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk sebesar 9,563.
2. Nilai 0,263 (positif) yang bermakna apabila X₁ mengalami peningkatan maka Y juga akan naik sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai 0,308 (positif) yang bermakna apabila X₂ mengalami peningkatan maka Y juga akan naik sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai 0,261 (positif) yang bermakna apabila X₃ mengalami peningkatan maka Y juga akan naik sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi dari seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 10 Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.563	3.498		2.734	.008
	Disiplin Kerja (X1)	.263	.068	.296	3.848	.000
	Motivasi (X2)	.308	.082	.347	3.746	.000
	Komitmen Organisasi (X3)	.261	.084	.286	3.109	.003

Dari tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000, kemudian nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000 dan komitmen organisasi sebesar 0,003 yang jika dibandingkan dengan standar eror 5% nilainya jauh lebih kecil. Maka secara parsial ketiga variabel bebas (disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Tabel 11 Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884.506	3	294.835	40.770	.000 ^a
	Residual	658.084	91	7.232		
	Total	1542.589	94			

Signifikansi dari ketiga variabel yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi

dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoensia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.

E. Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 12 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.559	2.689

Nilai Rsquare sebesar 0,573 menandakan bahwa kontribusi pengaruh secara simultan antara ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebesar 57,3% sementara faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,7%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan tersebut maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja hal ini terbukti dari nilai regresi $0,263X_1$ dan pengujian hipotesis $0,000 < 0,05$.
2. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi hal ini terbukti dari nilai regresi $0,308X_2$ dan pengujian hipotesis $0,000 < 0,05$.
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi hal ini terbukti dari nilai regresi $0,261X_3$ dan pengujian hipotesis $0,003 < 0,05$.
4. Apabila disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara serempak meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan hal ini terbukti dari pengujian hipotesis simultan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Untuk dapat memberikan gairah semangat karyawan dalam bekerja sebaiknya perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan khususnya karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sementara pemberian ketegasan sanksi pada karyawan yang memang memiliki ketaatan yang kurang maka wajib diberikan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi maka perusahaan perlu memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja seperti pemberian penghargaan, bonus, dan insentif bagi karyawan berprestasi serta gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A.M., Lilik, *“Dari Budaya Perusahaan ke Budaya Kerja”*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Dessler, Gerry, *“Human Resources Management”*, Prenticehall, International Inc, London, 2000.
- Ghozali, Imam, *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011
- Ghozali, Imam, *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Hasibuan, SP, *“Dasar-dasar Perbankan”*, Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Levy, P.E, *“Industrial Organization Psychology”*, Miffilin Company Boston Houghton, , 2006.
- Luthans, Fred, *“Organizational Behavior:”*, McGraw-Hill, New York, 2006.
- Malayu S.P Hasibuan, *“Dasar-dasar Perbankan”*, Haji Masagung, Jakarta, 2012.

- Nachrowi Djalal, Nachrowidan Hardius Usman, *“Teknik Pengambilan Keputusan”*. Penerbit PT. Grasindo. Jakarta, 2010.
- Nawawi, *“Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif”*, Prehalindo, Jakarta, 2006.
- Nawawi, Hadari, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2006.
- Robbins, S. & Judge, T, *“Organizational Behavior”*, Edisi keduabelas, , Prentice Hall, 2008.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. *“Manajemen”* PT. Indeks, Kelompok
- Safroni, Ladzi, *“Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia”*, Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Salam, Darma Setyawan, *“Manajemen Pemerintahan Indonesia”*, Djambatan, Jakarta, 2007.
- Sarwono, Jonathan, *“Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Siagian Sondang P, *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Simamora, Bilson, *“Panduan Riset Prilaku Konsumen”*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Singgih Santoso, *“SPSS Statistik Parametrik”* Cetakan Kedua, PT. Elek Media
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutrisno,Edy, *“Sumber Daya Manusia”*, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Thoha, Miftah, *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2007.
- Umar, Husen, *“Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen”*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta , 2008.
- Wawan S. Suherman, *“Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”*, FIK UNY, Yogyakarta, 2004
- Wibowo, *“Manajemen Kinerja”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, *“Teori Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi”*, Gramedia, Jakarta, 2012.
- Wirawan, *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)”*. Salemba Empat, Jakarta, 2009.