



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : 10.32493/jiim.v4i3.56342

Article info : *Received*: 24 Des 2025

Revised : 10 Jan 2026

Accepted: 11 Jan 2026

Peran Kompensasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru

Supriyadi¹, Endang Sugiarti², Hadi Supratikta³

Fakultas Pascasarjana Universitas Pamulang¹²³

supriyadi1998@gmail.com, dosen00725@unpam.ac.id, dosen00469@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru Pada Swasta di Pamulang Barat Tangerang Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Guru pada SMP Swasta di Pamulang Barat Tangerang Selatan yang berjumlah 111 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Dan metode pengumpulan data melalui kuesioner.. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis structural equation model – Partial Least Square (SEM SmartPLS), dengan variabel bebas, yaitu Kompesasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana serta variabel terikat yaitu Kinerja dan Motivasi Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kompensasi, Disiplin Kerja dan Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja, Motivasi Guru

Abstract

This study aims to analyze the role of compensation, work discipline, and infrastructure on teacher performance through teacher motivation in private schools in West Pamulang, South Tangerang. This research is quantitative. The population was 111 teachers at private junior high schools in West Pamulang, South Tangerang. The sampling technique used saturated sampling, and data collection was through questionnaires. Hypothesis testing was conducted using structural equation modeling analysis – Partial Least Squares (SEM SmartPLS), with independent variables being compensation, work discipline, and infrastructure, and



dependent variables being teacher performance and motivation. The results indicate that compensation, work discipline, and infrastructure have a positive and significant effect on teacher performance through teacher motivation.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Infrastructure, Performance, Teacher Motivation

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Salah satu komponen penting dalam keberhasilan pendidikan adalah guru. Guru berperan sebagai fasilitator, motivator, sekaligus pelaksana dalam proses pembelajaran di sekolah. Dalam pendidikan di Indonesia, terutama pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), peran guru menjadi sangat krusial untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga harus menunjukkan kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

Guru merupakan aktor kunci dalam sistem pendidikan. Mereka tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan bagi peserta didik. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, yang mencerminkan tanggung jawab mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran (Wibowo, 2016). Dalam konteks SMP swasta di Indonesia, terutama di kawasan perkotaan seperti Pamulang Barat, keberadaan guru yang kompeten dan termotivasi menjadi sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

Namun, laporan dari Kemendikbudristek (2022) menunjukkan bahwa masih terdapat masalah serius terkait motivasi dan kinerja guru. Data nasional menunjukkan bahwa hanya sekitar 48,7% guru SMP yang memenuhi standar kinerja optimal. Selain itu, Laporan Pusat Data dan Informasi Pendidikan dan Kebudayaan (Pusdatin, 2023) mencatat bahwa motivasi guru di sektor swasta relatif lebih rendah dibandingkan guru negeri, dengan hanya 42% guru swasta menyatakan memiliki motivasi kerja tinggi secara konsisten dalam satu tahun terakhir.

Kompensasi yang layak memberikan rasa aman finansial dan pengakuan terhadap kontribusi guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kinerja guru. Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2019). Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan. Guru yang merasa dihargai secara finansial akan lebih termotivasi untuk bekerja maksimal.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam menunjang kinerja guru. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, serta mematuhi peraturan yang berlaku, yang menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap tanggung jawabnya. Disiplin mencerminkan sikap profesionalisme guru terhadap aturan, etika kerja, dan tanggung jawab di lingkungan sekolah. Disiplin yang tinggi berbanding lurus dengan tingkat produktivitas kerja guru. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Maka dari itu, ketersediaan sarana-prasarana yang memadai sangat mendukung keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah.

Sarana dan prasarana pendidikan juga merupakan elemen penting yang mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar. Sudjana (2019) menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai tujuan pendidikan, seperti alat peraga, media pembelajaran, dan buku teks, sedangkan prasarana mencakup fasilitas fisik seperti ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan. Guru yang didukung oleh fasilitas belajar yang memadai akan lebih mudah melaksanakan tugasnya secara efektif.

Kinerja guru merupakan indikator penting dalam menilai kualitas pendidikan. Mangkunegara (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan menyusun rencana pelajaran, mengelola kelas, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan memberikan bimbingan kepada siswa. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru perlu dikaji secara mendalam. Sayangnya, berdasarkan hasil monitoring Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan (2024), masih banyak SMP swasta di kawasan Pamulang Barat yang menghadapi permasalahan serius seperti sistem kompensasi yang belum kompetitif, lemahnya pengawasan disiplin kerja, terbatasnya fasilitas penunjang pembelajaran dan tingkat turnover (keluar masuk) guru yang tinggi akibat rendahnya kepuasan kerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan faktor-faktor eksternal dan internal secara simultan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi rujukan strategis bagi pihak-pihak terkait, seperti yayasan, kepala sekolah, maupun Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas tenaga pendidik di sekolah swasta.

Namun demikian, meskipun kompensasi, disiplin kerja, dan sarana prasarana tersedia, tidak semua guru menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang turut berperan sebagai variabel perantara atau mediasi, salah satunya adalah motivasi kerja. Artinya, meskipun tersedia kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang memadai, tanpa motivasi internal, guru mungkin tidak akan menunjukkan kinerja maksimal. Oleh karena itu, memahami motivasi

sebagai variabel mediasi menjadi penting dalam kajian ini. Kajian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai peran kompensasi, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja melalui motivasi guru. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah swasta.

Dengan melakukan penelitian ini, sekolah-sekolah swasta diharapkan dapat merancang strategi peningkatan motivasi guru secara lebih tepat sasaran. Strategi ini bisa berupa peningkatan penghargaan non-materi, pembinaan karier, maupun penguatan budaya kerja positif. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pemangku kepentingan seperti yayasan pendidikan dan pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan pemberdayaan guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga sejalan dengan arah kebijakan nasional dalam penguatan peran guru sebagai tenaga profesional yang berdaya saing dan berdedikasi tinggi, sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Kementerian Pendidikan (Renstra Kemendikbud, 2020–2024). Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kompensasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru pada SMP Swasta di Pamulang Barat, Tangerang Selatan” guna memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang variabel-variabel yang memengaruhi kinerja guru di sekolah swasta.

B. KAJIAN LITERATUR

Manajemen merupakan suatu proses penting dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam kajian kontemporer, manajemen tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses pengambilan keputusan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Robbins & Coulter, 2021).

Manajemen merupakan proses bekerja dengan orang lain untuk menentukan menginterpretasikan, dan mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan (Handoko, 2015). Manajemen juga dipahami sebagai ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Selain itu, manajemen merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Manajemen juga dapat dipandang sebagai kombinasi antara seni dan ilmu dalam merencanakan, mengatur, mengarahkan, serta mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai sasaran organisasi (Manullang, 2016). Irham (2018) menyatakan bahwa manajemen merupakan disiplin ilmu yang mempelajari cara membimbing dan mengelola individu dengan latar belakang yang beragam agar dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mondy & Martocchio (2016), MSDM adalah kegiatan strategis yang berkaitan dengan perolehan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan mempertahankan tenaga kerja. Dessler (2020) menyatakan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada guru, serta mengurus hubungan kerja dan keselamatan kerja mereka. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa MSDM merupakan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi dan pengembangan individu. Ansory & Indrasari (2018) menambahkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa MSDM adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas sumber daya manusia. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa MSDM adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien mendukung tercapainya tujuan organisasi, guru, dan masyarakat. MSDM merupakan gabungan ilmu dan seni untuk mengelola manusia sebagai aset organisasi dengan pendekatan strategis, guna meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima oleh guru atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya terbatas pada upah atau gaji, tetapi mencakup semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru baik secara finansial maupun non-finansial. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi diberikan berdasarkan prestasi, jabatan, tanggung jawab, dan tingkat risiko pekerjaan yang diemban oleh seorang guru. Menurut Milkovich dan Newman (2013), kompensasi adalah semua bentuk penghargaan finansial, pelayanan, dan manfaat yang diterima oleh guru sebagai bagian dari hubungan kerja mereka dengan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat diberikan berdasarkan prestasi, jabatan, tanggung jawab, dan tingkat risiko pekerjaan.

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “discipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Agustini (2019) bahwa “disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”. Menurut Siagian (2018) “Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap orang dalam mematuhi

setiap peraturan dan ketentuan organisasi dalam hal menyelesaikan suatu tugas. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Menurut Supriyono (2019), sarana adalah semua alat, perlengkapan, dan fasilitas yang digunakan dalam proses pembelajaran, seperti buku, komputer, proyektor, dan peralatan laboratorium. Sementara itu, prasarana mencakup fasilitas fisik yang mendukung kelangsungan proses pendidikan, seperti gedung sekolah, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta lapangan olahraga. Dengan demikian, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai berperan penting dalam mendukung kinerja guru dan menciptakan pengalaman belajar yang optimal bagi siswa.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Menurut Sutrisno (2018) “Mengatakan kinerja guru adalah hasil kerja guru dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.’ (Mangkunegara, 2019).

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang memiliki arti menggerakkan (*to move*), dorongan daya penggerak atau kekuatan yang dapat menyebabkan suatu tindakan. Kata *move* disepadankan dengan kata *motivation* (dalam bahasa inggris) yang dapat diartikan sebagai pemberian motif atau hal (keadaan) yang dapat menimbulkan dorongan. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi muncul dari dalam diri individu maupun dari luar (lingkungan kerja), yang keduanya berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja seseorang. Sedarmayanti juga menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci yang menentukan apakah seorang pegawai (termasuk guru) akan bekerja secara optimal atau sebaliknya. Tanpa motivasi yang baik, potensi yang dimiliki individu tidak akan berkembang secara maksimal.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah guru yang ada di wilayah pamulang barat tangerang selatan sebanyak 111 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis meliputi pengujian validitas, reliabilitas, serta pengujian hipotesis melalui model struktural.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat kompensasi, disiplin kerja dan sarana prasarana pada SMP Swasta di wilayah pamulang barat tangerang selatan masih berada pada kategori cukup hingga rendah. Kondisi ini menggambarkan bahwa guru belum sepenuhnya merasakan kompensasi yang memadai, disiplin kerja yang bagus, dan sarana prasarana yang mendukung, sehingga kinerja berada pada kategori cukup, sehingga masih memerlukan peningkatan motivasi guru dalam bekerja.

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel berada di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga indikator dinyatakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Batas Nilai AVE	Keputusan
Disiplin Kerja	0,799	0,5	Valid
Kinerja_	0,714	0,5	Valid
Kompensasi	0,701	0,5	Valid
Motivasi	0,718	0,5	Valid
Sarana Prasarana	0,783	0,5	Valid

Evaluasi Model Struktural

Hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa nilai R-square kompetensi karyawan berada pada kategori moderat, yang berarti motivasi guru dapat dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja dan sarana prasarana. Nilai R-square kinerja juga berada pada kategori moderat, yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja dan sarana prasarana serta motivasi guru.

Variabel	R Square
Motivasi (Y)	0.989
Kinerja (Z)	0.930

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi karyawan dan turnover intention. Seluruh hubungan kausal diuji berdasarkan nilai t-statistic dan p-value yang menunjukkan signifikansi pengaruh antar variabel.

	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Valid
Kompensasi (X1) → Kinerja (Z)	0.672	7.624	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja (Z)	0.303	3.355	0.000	Valid
Sarana Prasarana (X3) → Kinerja (Z)	0,468	7.261	0,000	Valid
Kompensasi (X1) → Motivasi (Y)	0.509	13.001	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2) → Motivasi (Y)	0.592	16.669	0.000	Valid
Sarana Prasarana (X3) → Motivasi (Y)	0.538	13.274	0.000	Valid
Motivasi (Y) → Kinerja (Z)	0.096	2.567	0.005	Valid

Uji Mediasi

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi guru mampu memediasi kompensasi, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Variabel	<i>Indirect t Effect</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Valid</i>
Kompensasi (X1) → Motivasi (Y) → Kinerja (Z)	0,608	8.034	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2) → Motivasi (Y) → Kinerja(Z)	0,303	4.193	0,000	Valid
Sarana Prasarana (X3) → Motivasi (Y) → Kinerja (Z)	0,468	7.261	0,000	Valid

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi guru pada SMP Swasta di Pamulang Barat Tangerang Selatan. Selanjutnya, kompensasi, disiplin kerja, sarana prasarana dan motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi guru juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, sarana prasarana dan motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar SMP Swasta di Pamulang Barat Tangerang Selatan dapat meningkatkan kompensasi, disiplin kerja dan meningkatkan sarana prasarana yang memadai dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A.F dan Indrasari, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Indonesia: Pustaka, Sidoarjo..
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok:Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Ahmad Fawaid dan Maufur:Penterjemah). Yogyakarta: Centrik Pustaka.. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publishing.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Sedaryanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sedaryanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). Teori dan Praktik Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2019). *Metode dan Teknik Pembelajaran di Sekolah*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.