

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SMP ISLAM DAAR-EL ARQAM MAUK**

***THE EFFECT OF SCHOOL LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE
OF TEACHERS OF ISLAMIC SMP DAAR-EL ARQAM MAUK***

¹Mukhamad Khotib Arifai, ²Ichsan Ramdhani

^{1,2} *Fakultas Teknik, Universitas Pamulang Tangerang Selatan*
email : ¹dosen01995@unpam.ac.id; ²dosen02110@unpam.ac.id

ABSTRACT

Whether an agency develops or not is determined by all the components in it, be it the leader or the staff itself or the facilities and infrastructure. The leader has a greater influence on a development, because the leader is the first base in an activity, process, or willingness to change the views or mental attitudes of a group of people, both in formal and non-formal environments. This study aims to explain and determine whether there is an influence on the leadership style of the principal on teacher performance and how much influence the leadership style has on the performance of the Daar-el Arqam Mauk Islamic Junior High School, Tangerang district. The method used in this research is associative quantitative method although there are still many methods available, so that in this research it is in the form of opinion research which is the opinion of the respondents who individually or in groups through interviews to get historical information about the school researched, direct observation of all studied, questionnaires to obtain data by distributing a list of statements to all respondents, amounting to 40 people with 10 statements each variable. The results of this study indicate that there is a very significant positive influence between leadership style on teacher performance with a correlation of 0.887, the determining coefficient (KP) is 78.6%, which indicates that 78.6% is influenced by the leadership style of the principal while the rest is equal to 21.4% is influenced by other factors not examined by the authors. Based on the research results obtained by the author, the comparison between t count (9.50) and t table (1.684) which shows that t count (9.50) > t table (1.684), it can be concluded that the leadership style shows a very significant influence. on the performance of the teachers of the Daar-el Arqam Mauk Islamic Junior High School in Tangerang district

Keywords: *Leadership, Performance*

ABSTRAK

Berkembang atau tidaknya suatu instansi ditentukan oleh seluruh komponen yang ada didalamnya, baik itu pemimpin atau pegawai itu sendiri maupun sarana dan prasarananya. Pemimpin memiliki pengaruh lebih besar terhadap suatu perkembangan, karena pemimpin merupakan pangkal pertama dalam upaya suatu kegiatan, proses, atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap mental dari sekelompok orang, baik dalam lingkungan formal maupun non formal. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengetahui apakah terdapat pengaruh mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Islam Daar-el Arqam Mauk Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif walaupun masih banyak metode yang ada, sehingga dalam penelitian ini berupa penelitian opini (*opinion research*) yang merupakan berupa pendapat dari para responden yang secara individu atau kelompok dengan melalui wawancara untuk mendapatkan informasi sejarah tentang sekolah yang diteliti, pengamatan langsung terhadap semua yang diteliti, angket untuk mendapatkan data dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada semua responden yang berjumlah 40 orang dengan

masing-masing variabel 10 pernyataan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan korelasinya sebesar 0,887, Koefisien penentu (KP) sebesar 78,6%, yang menunjukkan bahwa 78,6% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis, perbandingan antara t_{hitung} (9,50) dengan t_{tabel} (1,684) yang menunjukkan bahwa t_{hitung} (9,50) > t_{tabel} (1,684), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Daar-el Arqam Mauk Kabupaten Tangerang

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Kemampuan seseorang atau biasa disebut dengan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi tersebut, karena pada dasarnya mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, latar belakang, pendidikan yang berbeda-beda yang semuanya dapat dicurahkan dalam pekerjaan guna mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu institusi atau organisasi yang mempunyai orientasi ke masa depan, terutama organisasi yang menginginkan adanya perubahan yang bergerak menuju kearah perkembangan dan kemajuan yang positif seiring dengan kebutuhan hidup yang dinamis. Setiap bentuk perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi atau institusi tersebut tidak lepas dari hasil kinerja dari para pegawainya, karena kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang mengarah kepada suatu keberhasilan.

Menurut James D. Mooney (Amirullah dkk. 2017;2). Organisasi merupakan bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, tujuan organisasi tersebut adalah tercapainya suatu tujuan dimana setiap orang tidak dapat mencapainya secara sendiri-sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Akan tetapi dalam mencapai tujuan organisasi tidaklah mudah, karena harus didukung dengan berbagai faktor diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri, metode kerja, lingkungan kerja, pemimpin yang handal, dan fasilitas-fasilitas lain yang menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2008;10). Suatu ilmu dan cara bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh pegawai supaya dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal sesuai dengan yang telah direncanakan. Manajemen sumber daya manusia didalamnya mengandung desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja dimana yang kesemuanya itu bertujuan untuk memberikan kemajuan kepada perusahaan dalam satuan kerja yang efektif.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena didalamnya terdapat potensi besar yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen SDM, sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dan pendapat ini diperkuat dengan ditematkannya sumber daya manusia pada urutan pertama tentang unsur-unsur manajemen yang dikenal dengan *tools of management* yang terdiri dari *man, money, methods, material, machines, dan market*, yang disingkat 6 M. Hasibuan (2017;1)

Manajemen didalam melakukan aktifitasnya tidak dilakukan sendiri-sendiri, tetapi selalu menggunakan bantuan dan tenaga orang lain, oleh karena itu manajemen harus dapat menggerakkan sekelompok manusia khususnya yang ada didalam organisasi tersebut. Kesulitan akan timbul karena setiap manusia memiliki motif, emosi, aspirasi, latar belakang yang berbeda-beda, oleh karena itu perlu adanya pemimpin yang dapat memadukan perbedaan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut diatas, maka diperkukan seorang pemimpin yang terampil dan bertanggung jawab terhadap semua aspek pekerjaan dan mengerti bawahannya. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Robbin (2006;432) juga sering kita kenal dengan kemampuan untuk memperoleh konsensus bawahan dalam melakukan tugas manajemen agar tujuan perusahaan tercapai.

Pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuan membaca situasi yang dihadapi, memiliki integritas yang tinggi, kedisiplinan yang kuat, dan dapat menyesuaikan lingkungan kerja dengan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu

memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga mampu memotivasi dan meningkatkan kinerja para bawahan agar mampu melaksanakan program kerja dengan baik.

Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menjadi contoh bagi bawahannya dan sikap keteladanan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Berbicara mengenai kinerja pegawai pada saat melakukan tugasnya akan selalu diberikan penilaian oleh pimpinan yang dalam hal ini adalah pimpinan yang ada di instansi tersebut. Penilaian diberikan dengan tujuan untuk kemajuan instansi sebagai organisasi kerja dan pegawai itu sendiri. Penilaian kerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan itu sendiri yang relative terhadap standar prestasinya. Gary Dessler Jilid 1, (2006; 322).

Kedisiplinan kerja juga memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai, pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan terhadap tindakan ketidakdisiplinan seperti tidak hadir, dan datang terlambat, jadi dengan adanya komitmen pegawai akan mampu meningkatkan efektifitas organisasi dalam menuju suatu keberhasilan yang gemilang, Seperti yang kita ketahui salah satu faktor utama keberhasilan pembangunan Nasional adalah sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi dan melaksanakan norma-norma hukum yang ada dalam kehidupan masyarakat yang mengarah terhadap sikap kedisiplinan.

Masih rendahnya kesadaran akan kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai sangat mempengaruhi terhadap kondisi kegiatan belajar mengajar, hal tersebut terlihat masih adanya beberapa pegawai yang datang terambat ditempat kerja sesuai jadwal. selain itu kelengkapan pembelajaran seperti RPP, silabus, Prota, Promes sangat diperlukan sebagai kelengkapan administrasi seorang pengajar masih rendah dalam mengumpulkan kelengkapannya tepat waktu karena berbagai hal,

Selain hal-hal diatas sikap guru yang professional hendaknya mengamalkan sikap kemampuan dan profesionalnya layaknya seorang guru terhadap: peraturan perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja, pemimpin, dan pekerjaan. (Soetjipto. 2007:43)

SMP Islam Daar-El Arqam sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat pertama yang mempunyai kewajiban terhadap pendidikan masyarakat melalui kualitas

tenaga pendidikannya. Dalam hal ini peranan atau pengaruh sikap dan tindakan kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan stabilitas kegiatan belajar mengajar agar berjalan dengan baik dan guru menjadi lebih profesional dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan kualitas guru dan anak didiknya disekolah.

SMP Islam Daar-El Arqam memiliki semangat yang tinggi dalam meningkatkan kualitas yang handal bagi anak didiknya serta lebih berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dimulai dari kualitas tenaga didik, salah satunya dengan menanamkan nilai-nilai kedisiplinan yang mengarah terhadap meningkatnya kinerja para guru sehingga menghasilkan anak didik yang berkualitas agar mampu bersaing dengan yang lainnya.

Adakalanya hal-hal tersebut diatas tidak dapat mencapai suatu tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai itu sendiri, oleh karena itu pimpinan perlu mencari upaya lain untuk dapat meningkatkan kinerja bawahannya, Karena tidak menutup kemungkinan masih ada faktor- faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan alasan-alasan yang penulis uraikan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk menganalisis seberapa besar pengaruh sikap seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya sehingga penulis mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP ISLAM DAAR-EL ARQAM MAUK”.

METODE PENELITIAN

Ada banyak metode dalam melakukan penelitian, namun dalam penelitian ini penulis menggunakan metode yang dinilai sesuai dengan permasalahan yang diteliti sehingga peneliti menggunakan metode hubungan kausal. Metode hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi dalam hal ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel yang dependen (variabel yang dipengaruhi). (Sugiono, 2011;37)

Metode ini dianggap sesuai oleh penulis karena penulis dapat menguraikan terhadap apa yang didapat saat melakukan observasi. Jenis data yang diuraikan dalam penelitian ini berupa penelitian opini (opinion research) yang merupakan berupa pendapat dari para responden. Dapat disimpulkan bahwa data yang didapat adalah data opini dari

kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Islam Daar-el Arqam tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah singkat SLTP Islam Daar el - Arqam

SLTP Islam Daar el - Arqam didirikan oleh seorang tokoh masyarakat yaitu KH. Mas'ud (Alm) tepatnya pada tahun 1983. Dibawah naungan Yayasan Al-jam'any mulai beroperasi pada tahun 1983/1984 hingga saat ini. Melalui program-programnya yang dijalankan dengan tepat sasaran serta dengan visi dan misinya, sekolah yang berstatus swasta ini tetap eksis dan berkembang, sehingga pada tahun 1996 status sekolah ini menjadi "DISAMAKAN".

Visi

"MEMBENTUK MANUSIA YANG BERILMU ILMIAH DAN BERAMAL AMALIAH"

Misi

Secara umum misi SLTP Islam Daar el - Arqam adalah Melaksanakan pembelajaran efektif, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki yang menumbuhkan semangat berprestasi secara intensif kepada seluruh warga sekolah.

B. Analisis Dan Pembahasan

Berikut akan diuraikan pengolahan data mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru sesuai dengan data yang diperoleh penulis saat observasi dilapangan.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bx$$

$$b = \frac{n \sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{40 (68\ 684) - (1\ 627)(1\ 676)}{40 (66\ 817) - (1\ 627)^2}$$

$$b = \frac{2\ 747\ 360 - 2\ 726\ 852}{2\ 672\ 680 - 2\ 647\ 129}$$

$$b = \frac{20\ 508}{25\ 551}$$

$$b = 0,803$$

Sementara untuk mencari a menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \bar{Y} - b\bar{X} = \frac{\Sigma \bar{Y}}{n} - b \frac{\Sigma X}{n}$$

$$a = \frac{1\ 676}{40} - 0,803 = \frac{1\ 627}{40}$$

$$a = 41,9 - 0,803.(40\ 675)$$

$$a = 41,9 - 32,66$$

$$a = 9,24$$

Sehingga dengan demikian persamaan regresi linier menjadi $Y = 9,24 + (0,803)X$

2. Analisis Korelasi

$$\begin{aligned} \Sigma n &= 40 & \Sigma X^2 &= 66\ 817 \\ \Sigma X &= 1\ 672 & \Sigma Y^2 &= 70\ 748 \\ \Sigma Y &= 1\ 676 & \Sigma XY &= 68\ 684 \end{aligned}$$

$$r_{hit} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \cdot \sqrt{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

$$r_{hit} = \frac{40(68\ 684) - (1\ 672)(1\ 676)}{\sqrt{40 \cdot 66\ 817 - (1\ 672)^2} \cdot \sqrt{40 \cdot 70\ 748 - (1\ 676)^2}}$$

$$r_{hit} = \frac{2\ 747\ 360 - 2\ 726\ 852}{\sqrt{2\ 672\ 680 - 2\ 647\ 129} \cdot \sqrt{2\ 829\ 920 - 2\ 808\ 976}}$$

$$r_{hit} = \frac{20\ 508}{\sqrt{25\ 551} \cdot \sqrt{20\ 944}}$$

$$r_{hit} = \frac{20\ 508}{23\ 133}$$

$$r_{hit} = 0,886$$

3. Uji signifikansi

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,886)^2 \times 100\% \\ &= 0,785 \times 100\% \\ &= 78,5\% \end{aligned}$$

4. Uji hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran koefisien korelasi suatu hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan taraf nyata atau tingkat kesalahan (α) yang ditetapkan peneliti adalah 0,05.

dengan kriteria uji : a. jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti H_0 diterima, H_1 ditolak

b. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak, H_1 diterima

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,886\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,886)^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,886\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,785}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,886 \cdot 6,16}{\sqrt{0,215}}$$

$$t_{hit} = \frac{5,458}{0,464}$$

$$t_{hit} = 9,60$$

$$\begin{aligned} t_{tab} &= (\alpha ; df = n - 2) \\ &= (0,05 ; df = 40 - 2) \\ &= (0,05 ; df = 38) \\ &= 1,684 \end{aligned}$$

C. Hasil Penelitian

Dari penelitian berdasarkan data yang diperoleh penulis, dan dengan melihat hasil dari penelitian yang didapat, serta hasil perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,60 > 1,684$, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SLTP Islam Daar-el Arqm Mauk Kabupaten Tangerang yang sangat signifikan.

KESIMPULAN

Mengacu kepada telaah hasil penelitian secara empiris yang dipaparkan di atas, tampak bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Penelitian ini berhasil menemukan secara jelas bahwa variabel motivasi dan pengawasan merupakan variabel yang perlu dikaji peranannya terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, berdasarkan temuan yang didapat, peneliti mengambil kesimpulan bahwa organisasi/perusahaan perlu memperhatikan variabel lainnya yang lebih dapat meningkatkan produktivitas misalnya kepuasan kerja, budaya organisasi atau variabel lainnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia atau perilaku organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, metode penelitian ini bersifat kualitatif yang mencoba mengidentifikasi secara literatur dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya terhadap tema tentang motivasi kerja, pengawasan dan produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan menggunakan metode kuantitatif dimana peneliti mencari data secara langsung di lapangan dan menggunakan uji statistik terutama terhadap variabel yang masih berbeda hasilnya. Kedua, penelitian ini hanya fokus kepada kajian penelitian empiris yang terjadi di Indonesia, sehingga penelitian selanjutnya perlu memperluas cakupan wilayahnya di luar Indonesia mengingat tema tentang motivasi kerja, pengawasan dan produktivitas kerja juga dapat terjadi di belahan dunia manapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Faunida, 2012, Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 1, Issue 1, Hal. 1-12.
- Amra Muslimin, 2016, Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang, Jurnal Manajemen dan Bisnis Motivasi, Vol. 1, Issue 1, Hal. 37-50.
- Angga Nugroho, 2015, Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bhandha Ghara Reksa, Skripsi, Jurusan Manajemen, STIE Widya Gama Lumajang.
- Astrid Meutia Hairo dan S. Martono, 2019, The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity, Management Analysis Journal, Vol. 8, Issue 1, Hal. 50-57.
- Elva Nursivah, 2012, Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Skripsi, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006, "Metode Penelitian Survei", LP3ES, Semarang.
- Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2013, Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Hal. 1071-1084.
- Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk., Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol. 1, Issue 2, Hal. 40-53.
- Sinollah, 2018, Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri, DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, Vol. 3, Issue 1, Hal. 95-113.
- Umi Latifah dan Sri Haryani, 2014, Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium "SP" Yogyakarta, Jurnal Telaah Bisnis, Vol. 15, Issue 2, Hal. 95-104.
- Yulasmu, 2015, Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol. 4, Issue 2, Hal. 21-30.
- Yusmilba Yusuf, 2014, Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, Jurnal Paradigma, Vol. 3, Issue 1, Hal. 102-114.
- Zaenal Mustafa Elqadri, et.al. 2015, The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets, Review of European Studies, Vol. 7, Issue 12, Hal. 59-66.