

**ANALISA PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI KASUS PADA GURU SMP NEGERI 19 KERINCI)**

Ferry Siswadhi¹, Rian Martias²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
Email : fsiswadhi@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze whether there is influence of motivation and work discipline on the performance of teachers of SMP Negeri 19 Kerinci. This research is categorized as associative causal research of quantitative approach with questionnaire instrument. The population in this study is all teachers of SMP Negeri 19 Kerinci as many as 30 people. Sampling technique by means of saturated sampling technique or census. The sample in this study is by taking the population or as many as 30 samples. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained by relevant agencies and journals to support this research.

Instrument validity test using Correclation Bivariate formula, while reliability test using Cronbach Alpha. Measurers proved to be valid and reliable for research instruments. Multiple regression analysis is used to test the hypothesis of this research. The results showed that: Motivation (X1) has a positive and significant effect on the performance of teachers of SMP Negeri 19 Kerinci (β) 0.461. with significance of 0.004. Work discipline (X2) has a positive and significant effect on the performance of Teacher of SMP Negeri 19 Kerinci (β) 0,684 with significance equal to 0.000. And based on the test results of the two independent variables tested individually the most dominant in influencing the performance of Teachers SMP Negeri 19 Kerinci is the discipline of work (with coefficient 0.684). Then it can be concluded that in this study work discipline (X2) is a partial factor that significantly affect Performance (Y).

Keywords: Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya. Seperti yang disampaikan dalam pembukaan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Di dunia pendidikan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat

memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995).

Kinerja guru disekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Kinerja guru menurut (Permen Depdiknas, 2012) adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut guru PNS adalah guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil.

Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus.

Menurut Uno (2012 : 59-60) kinerja adalah hasil dari capaian pelaksanaan yang dituntut dari seseorang tentang tanggung jawab yang diberikan secara menyeluruh yang dibuktikan dengan hasil prestasi kerja yang baik.

Masih rendahnya kinerja guru yang menjadi problem utama dalam hal mencerdaskan kehidupan bangsa dalam

UUD 1945 seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, pencapaian siswa yang tidak akurat, serta pelajaran yang tertinggal. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransportasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi didalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan pengetahuan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri.

Berdasarkan Permendiknas RI Guru mata pelajaran hanya mengampu satu jenis mata pelajaran yang sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya. Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 juga menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjukkan pada kinerja guru.

Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional.

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk

melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kinerja akan lebih memuaskan jika dalam proses pekerjaan baik dari internal maupun eksternal motivasinya baik, Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan

Selain itu kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan guru PNS di dunia pendidikan dapat menghambat kegiatan belajar-mengajar di sekolah.

Berbagai aturan yang ditetapkan oleh lembaga dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai atau karyawan dapat mematuhi peraturan tersebut. Dan diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan pemecatan oleh pegawai atau karyawan. Hal itu agar para pegawai bekerja dengan

disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Dari organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengatur guru agar

mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh sekolah sehingga para guru bekerja dengan disiplin dan efektif.

Tabel 1
Tingkat Absensi guru SMP Negeri 19 Kerinci bulan Januari-Juni 2017

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Guru
Januari	2	2	1	5	30
Februari	3	3	0	6	30
Maret	0	4	0	4	30
April	0	5	0	5	30
Mei	0	3	0	3	30
Juni	1	5	0	6	30

Sumber : Absensi SMP Negeri 19 Kerinci

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa tingkat motivasi dan disiplin guru SMP Negeri 19 Kerinci cukup baik. Seharusnya sesuai dengan teori yang ada apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi serta telah diberikan motivasi dan tindakan pendisiplinan maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Tapi dalam hal ini terdapat ketidaksesuaian antara teori dan fakta lapangan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausalitas yang dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat, Maka diperlukan dukungan data dari objek penelitian, yang penulis jadikan objek dalam penelitian ini adalah SMP Negeri 19 Kerinci.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMP Negeri 19 Kerinci dimana populasi berjumlah 30 (tiga puluh) orang Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*full sampling*), sehingga sampel dalam

penelitian ini adalah berjumlah 30 (tiga puluh) orang yaitu keseluruhan Guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 19 Kerinci..

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika memenuhi syarat r hitung $\geq 0,361$ dan pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ (Santosa & Ashari, 2005).

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* sebesar $\geq 0,6$ (Santosa & Ashari, 2005).

Tabel 2
Uji Validitas Motivasi

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan
Motivasi (X1)	Adanya rasa aman dalam bekerja	X1.1	0,490	Valid
		X1.2	0,589	Valid
		X1.3	0,843	Valid
	Mendapat gaji yang adil	X1.4	0,586	Valid
		X1.5	0,617	Valid
		X1.6	0,571	Valid
	Lingkungan kerja yang menyenangkan	X1.7	0,703	Valid
		X1.8	0,843	Valid
		X1.9	0,772	Valid
	Perlakuan yang adil dari manajemen	X1.10	0,690	Valid
		X1.11	0,438	Valid
		X1.12	0,501	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian menghasilkan nilai kofisien

validitas lebih besar dari 0,361 ($r > 0,3$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X2)	Taat terhadap aturan waktu.	X1.1	0,498	Valid
		X1.2	0,682	Valid
		X1.3	0,682	Valid
	Taat terhadap peraturan organisasi	X1.4	0,542	Valid
		X1.5	0,488	Valid
		X1.6	0,859	Valid
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	X1.7	0,659	Valid
		X1.8	0,446	Valid
		X1.9	0,836	Valid
	Taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi	X1.10	0,617	Valid
		X1.11	0,558	Valid
		X1.12	0,752	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian menghasilkan nilai kofisien validitas lebih dari 0,361 ($r > 0,3$). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan	
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Y.1	0,661	Valid	
		Y.2	0,857	Valid	
		Y.3	0,601	Valid	
	Kecepatan/ketetapan kerja	Y.4	0,481	Valid	
		Y.5	0,513	Valid	
		Y.6	0,578	Valid	
		Y.7	0,612	Valid	
	Inisiatif dalam kerja	Y.8	0,857	Valid	
		Y.9	0,607	Valid	
		Y.10	0,857	Valid	
	Kemampuan kerja	Y.11	0,642	Valid	
		Y.12	0,661	Valid	
		Y.13	0,781	Valid	
		Komunikasi	Y.14	0,578	Valid
			Y.15	0,857	Valid

Berdasarkan tabel 4 diatas terlihat bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian menghasilkan nilai kofisien

validitas lebih besar dari 0,361 ($r > 0,3$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,895	13

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua item nilai *Alpha Cronbach* semua item indikator yang digunakan dalam penelitian lebih $> 0,6$. Sehingga dapat

dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam koesioner penelitian motivasi bersifat reliabel dan layak digunakan selanjutnya.

Tabel 6
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,894	13

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua item nilai *Alpha Cronbach* semua item indikator yang digunakan dalam penelitian lebih $> 0,600$. Sehingga dapat

dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam koesioner penelitian Disiplin kerja bersifat reliabel dan layak digunakan selanjutnya.

Tabel 7
Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,760	,929	16

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua item nilai *Alpha Cronbach* semua item indikator yang digunakan dalam penelitian lebih > 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam koesioner penelitian kinerja bersifat reliabel dan layak digunakan selanjutnya.

Karateristik Responden

Pada penelitian ini karateristik dari 30 orang responden yang diamati adalah

jenis kelamin, status pernikahan, kualifikasi pendidikan, dan usia.

Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 responden yang merupakan Guru di SMP Negeri 19 Kerinci, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin . Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Wanita	17	57
2	Pria	13	43
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa Guru di SMP Negeri 19 Kerinci yang berjenis kelamin wanita sebanyak 17 orang (57%) dan berjenis kelamin pria sebanyak 15 orang (43%). Hal ini dapat diindikasikan bahwa responden wanita lebih banyak bekerja pada SMP Negeri 19 Kerinci adalah wanita (57 %).

Responden berdasarkan Status Pernikahan

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 responden yang merupakan Guru di SMP Negeri 19 Kerinci, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	3	10
Bercerai	0	0
Menikah	27	90
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa Guru di SMP Negeri 19 Kerinci yang belum menikah sebanyak 3 orang (10%) dan tidak ada responden yang bercerai dan responde yang telah menikah sebanyak 27 orang (90%). Kondisi ini menunjukkan bahwa Guru di SMP Negeri 19 Kerinci Mayoritas yang sudah menikah.

Responden berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 36 responden yang merupakan Guru di SMP Negeri 19 Kerinci, kualifikasi pendidikan responden akan sangat membantu kemampuan responden selaku guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. yang akan disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 10
Responden Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< SLTA	0	0
SLTA	0	0
DIPLOMA	2	7
SARJANA	27	90
PASCASARJANA	1	3
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa Guru di SMP Negeri 19 Kerinci yang berpendidikan terendah dan berpendidikan sederajat SLTA tidak memiliki responden. Dan berpendidikan DIPLOMA sebanyak 2 orang (7%). Berpendidikan S-1 Sebanyak 27 orang atau sebesar (90%). Dan berpendidikan Pascasarjana sebanyak 1 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa Guru di SMP Negeri 19 Kerinci yang berjumlah 30 orang

bersatus PNS mayoritas memiliki guru yang Sarjana (S-1) adalah sebesar (90%).

Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 responden yang merupakan Guru di SMP Negeri 19 Kerinci, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11
Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (umur)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<30 Tahun	1	1
31-40 Tahun	4	13
41-50 Tahun	8	27
> 51 Tahun	17	59
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa Guru di SMP Negeri 19 Kerinci yang berusia <30 tahun sebanyak 1 orang (3%). Yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 4 orang (13%). yang Berusia 41- 50 tahun Sebanyak 8 orang (27%) . Dan berusia diatas >50 tahun sebanyak 17 orang (59%). Kondisi ini menunjukkan bahwa Guru yang mengajar di SMP Negeri 19 Kerinci yang terbanyak pada rentang umur >50 tahun sebanyak 17 orang (59%).

Analisis Data dan Pembahasan

Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS ver.20 dengan hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	6,052	6,606	,916	,368	-7,503	19,607	
Motivasi	,461	,148	,381	3,113	,004	,157	,764
Disiplin_Kerja	,684	,145	,578	4,724	,000	,387	,981

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel berikut diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 6,052 + 0,461 X_1 + 0,684 X_2$. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi dan disiplin bertanda

positif. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi tersebut memiliki makna :

- 1) Konstanta 6,052
Jika variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) = 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 6,052.
- 2) Koefisien X1 = 0,461
Jika variabel motivasi (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara harga disiplin (X2) = 0, maka akan mempengaruhi kinerja guru (Y) dan akan naik sebesar 0,461 poin.
- 3) Koefisien X2 = 0,684
Jika variabel disiplin (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin

sementara motivasi (X1) = 0, maka akan mempengaruhi kinerja guru dan akan naik sebesar 0,684 poin.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,864 ^a	,746	,728	3,31727	,746	39,723	2	27	,000	1,747

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,728, yang berarti 72,8% kinerja guru di SMP Negeri 19 Kerinci dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Sedangkan 27,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial (uji-t)

Tabel 14
Hasil Uji Parsial dengan t-test

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	6,052	6,606		,916	,368	-7,503	19,607
1 Motivasi	,461	,148	,381	3,113	,004	,157	,764
Disiplin_Kerja	,684	,145	,578	4,724	,000	,387	,981

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20, 2018

Hasil analisis regresi yang diringkas seperti pada tabel 14 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,461 atau 46,1% terhadap kinerja guru. Variabel motivasi memiliki nilai signifikan atau *pvalue* 0,004 dengan *level of significant* adalah 0,05. Karena $0,004 < 0,05$ artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Disiplin mempunyai pengaruh sebesar 0,684 atau 68,4% terhadap kinerja

Guru dan mempunyai nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,000. *Level of significant* sebesar 0,05, ini berarti $0,000 < 0,05$ artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji-f)

Seberapa jauh variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru (Y) dapat diketahui dengan uji F. Adapun hasil hipotesis secara simultan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 15
Hasil Uji Simultan dengan F-test

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	874,251	2	437,125	39,723	,000 ^b
¹ Residual	297,116	27	11,004		
Total	1171,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

Hipotesis penelitian yang perlu diuji adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 19 Kerinci. Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai F hitung sebesar 39,723, dan nilai F-sig sebesar 0,000 berarti nilai $F_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 Kerinci. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja guru nya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu instansi. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola guru nya.

Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada guru yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu guru yang berkualitas adalah guru yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian didukung dengan hasil jawaban responden yang ditanggapi baik, atas; merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini, Semua fasilitas telah disediakan di SMP Negeri 19 Kerinci untuk memperlancar pekerjaan, Fasilitas lingkungan seperti musholla, jalan dll di SMP Negeri 19 Kerinci tersedia, Merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini, Pelaksanaan jaminan kesehatan cukup baik, Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong guru bekerja lebih baik, selalu bersedia untuk bekerjasama dengan semua anggota guru disekolah, Situasi lingkungan kerja baik dan Menyenangkan, Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup memuaskan, guru memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan guru di SMP Negeri 19 Kerinci, guru ingin untuk partisipasi dalam setiap pengambilan keputusan, Bekerja di sini membuat kemampuan guru berkembang.

Motivasi kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi guru yang bersangkutan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja guru adalah motivasi kerja. Keberhasilan seorang guru dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikirnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Teori yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat guru, yang mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Motivasi berprestasi sebagai usaha keras individu untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding.

Standar keunggulan yang dimaksud adalah berupa prestasi orang lain atau prestasi sendiri yang pernah diraih sebelumnya. Selanjutnya teori yang dinyatakan oleh Hasibuan, (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek. Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri

karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan semangat kerja guru sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya disiplin kerja yang ada pada SMP Negeri 19 Kerinci mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 19 Kerinci.

Hubungan yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi guru tentang baiknya; bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan, Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sekolah, Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan, Saya selalu mematuhi setiap peraturan yang ada, Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan, Saya selalu mengikuti setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan, Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja, Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, selalu berpenampilan rapi dan sopan, selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, Saya tidak pernah membantah jika mendapat sanksi atas kelalaian dalam bekerja, Saya bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti & Isroah (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja guru untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai

dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Selanjutnya teori yang dinyatakan oleh Muchadarsyah Sinungan, 1995 menyatakan bahwa absensi adalah pendataan kehadiran guru yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan, sikap dan perilaku adalah tingkat penyesuaian diri seorang guru dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya dan tanggung jawab adalah hasil atau konsekuensi seorang guru atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil analisis seperti sebelumnya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 Kerinci.

Selain itu, tingkat keeratan hubungan secara simultan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan yang kuat. Hubungan tersebut dapat mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan yang kuat.

Fenomena tersebut dipertegas pula dengan nilai koefisien determinansi (R^2) yang mempunyai pengaruh yang baik. Pengaruh tersebut dapat mengindikasikan bahwa terjadinya Kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Dengan kata lain, bahwa pengaruh langsung secara simultan dari motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang baik.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan motivasi dan disiplin kerja yang diberikan oleh guru dapat berpengaruh kuat dan positif terhadap Kinerja guru. Teori Herzberg (1966), pekerja yang merasa puas baik dengan motivasi maupun faktor hygiene akan berperforma terbaik, dan mereka yang tidak merasa puas dengan kedua faktor tersebut akan berperforma buruk. Selanjutnya Teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2005) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru semakin tinggi prestasi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Teori Motivasi pekerja menghasilkan bentuk hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan performa. Pertimbangan kepentingan juga terkait dengan konsep ini, dan diperlukan klarifikasi mengenai bagaimana kepuasan dan motivasi berbeda satu sama lain. Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang disertai dengan tindakan dan pemikiran yang berhubungan dengan pekerjaan, sementara motivasi merupakan proses yang mengaktifkan perilaku.

Motivasi Kerja bisa di artikan sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk

melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, di pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sehingga kinerja semakin baik karena dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 Kerinci, artinya, apabila disiplin kerja guru SMP Negeri 19 Kerinci baik maka kinerja guru akan meningkat.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 Kerinci.
4. Kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan secara parsial adalah sebesar 46,1%. Semakin tinggi motivasi guru, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.
5. Kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin terhadap kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan secara parsial adalah sebesar 68,4%. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
6. Secara simultan besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan adalah sebesar 72,8% kinerja guru di SMP Negeri 19 Kerinci dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin. Sedangkan 27,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

1. SMP Negeri 19 Kerinci harus lebih meningkatkan Disiplin kerja dengan cara menaati segala ketentuan peraturan dan tidak menyalahgunakan wewenang guna akan meningkat dan berdampak pada kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, oleh karena itu diharapkan kedepannya pihak instansi lebih memperhatikan motivasi dan disiplin kerja yang diberikan pada guru, melalui menaati ketentuan jam kerja dan menjalin hubungan dengan atasan
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Arikunto, S . (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1*.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdiknas.2001. *Himpunan Ketentuan-Ketentuan Pembinaan Karier Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi Di Indonesia*. Jakarta: PT. Sinar Kreasi.
- Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2006. *SuratEdaran*. <http://bangau88.prabowo.com/news/article.php?catID=10&id=40> (08 Agustus 2007).
- Dzul kifli, Muhammad. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Holtikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Destiana, Dita, dkk. 2015. "Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar". (online). Diakses pada tanggal 18 Oktober 2016.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Basic Econometrics*. (Ed. 4). Boston: McGraw Hill.
- Gusti, Messa Media. 2012. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi". (online). Diakses pada tanggal 18 Oktober 2016.

- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Gomez, Faustino Cardodo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah Edisi Revisi*. Jakarta :Bumi Aksara
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH. Holland.
- Hidayat, Hanif. 2012. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman". *Skripsi*. (online). Yogyakarta: Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hesti Murwati, 2013. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta : jurnal pendidikan bisnis dan ekonomi, 1 (1)., p. 13-19.
- Johanes, E.A., Dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori : jurnal agri-sosio ekonomi unsrat, 12 (3a). p. 27-24.
- Koswara, 2016. Kompetisi Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi Di Bandung Jawa Barat : jurnal pendidikan manajemen perkantoran, 1 (1)., p. 64-74.
- Mangkunegara, A Prabu. 2000. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Refika Aditama.
- Mangkunegara, AP. 2006. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.: Refika Aditama. Bandung
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mohammad, Z., Dkk. 2014. Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru Surabaya : jurnal psikologi indonesia, 3 (02)., p. 148-155.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry .2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Jakarta:STIE YKPN
- Sugeng Sutrisno, 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study Dikantor Dinas Sosial Provinsi Jawa tengah): jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis, 1(1)., p.1-11.
- Simamora, Hendry. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPM Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso Singgih. 2005 *Statistik Parametrik dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Tajuddin, dan M. Wiratmoko. 2009. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Jumlah Karyawan terhadap Biaya Gaji". Jurnal. Pusat Penelitian Keilmuan Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat: Universitas Terbuka Hal.1-26

Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang*

Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.