

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 2, Februari 2020
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN AL WASATIYAH TANGERANG

¹Irvan Fauzi, ²Muhammad Duwiki
dosen01073@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang dengan sampel sebanyak 54 responden.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif (kausal). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah didasarkan pada metode *Nonprobability Sampling* dengan pendekatan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan Uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), Uji Asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedaktisitas dan uji autokorelasi), dan Uji Verifikatif (uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji F, dan uji t.

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($3.841 > 2.01$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($4.225 > 2.01$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.776 > 3.17$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan. Uji korelasi secara berganda didapat nilai R sebesar 0.709, artinya seluruh variabel penelitian baik motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki tingkat hubungan yang kuat (0.60 – 0.799). Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi didapat nilai adjusted R square sebesar 0.483 atau 48.3%, artinya keberadaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai sumbangsih terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru sebesar 48.3% dan sisanya 51.7% adalah variabel lain yang tidak teridentifikasi pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of teacher motivation and work discipline on teacher performance at the Al Wasatiyah Foundation in Tangerang. This research was conducted at Al Wasatiyah Foundation, Tangerang with a sample of 54 respondents.

This research uses quantitative methods with an associative (causal) approach. The sampling technique used is based on the Nonprobability Sampling method with a saturated

sample technique approach. Methods of data analysis using the instrument test (validity test, reliability test), classic assumption test (normality test, heterokedactivity test and autocorrelation test), and Verifcative Test (correlation coefficient test, coefficient of determination test, F test, and t test).

Based on the statistical test results partially the effect of work motivation on teacher performance obtained values of $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($3,841 > 2.01$) with a significance of $0,000 < 0.05$, this means that there is an influence of work motivation on teacher performance that is positive and significant. Based on the results of statistical tests partially the effect of work discipline on teacher performance obtained values of $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($4,225 > 2.01$) with a significance of $0,000 < 0.05$, this means that there is an influence of work discipline on teacher performance that is positive and significant. The third hypothesis testing shows the value of $F_{count} > F_{table}$ ($25.776 > 3.17$) with a significance of $0.000 < 0.05$, this means that there is a simultaneous influence of work motivation and work discipline on positive and significant teacher performance. Multiple correlation test obtained an R value of 0.709, meaning that all research variables both work motivation, work discipline on teacher performance have a strong relationship level (0.60 - 0.799). While based on the analysis of the coefficient of determination obtained adjusted R square value of 0.483 or 48.3%, meaning that the existence of independent variables namely work motivation and work discipline have a contribution to the dependent variable that is teacher performance by 48.3% and the rest 51.7% are other variables not identified in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Herzberg berpendapat bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Selain Motivasi Kerja, hal yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin adalah perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah menurut Heidjrachman dan Husnan (2012:15). Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

Setiap lembaga perusahaan baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan pasti memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, diantaranya kehadiran, seluruh guru diwajibkan hadir sesuai dengan jam ketentuan masing-masing unit yang disesuaikan dengan jumlah jam belajar setiap tingkat pendidikan. Seluruh

guru harus memenuhi administrasi mengajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sekolah seperti perangkat belajar mengajar. Pada saat pelaksanaan, jika salah satu guru melanggar peraturan tersebut kepala sekolah berhak memberikan sanksi yaitu berupa teguran lisan, surat peringatan, dikurangi beban jam mengajarnya ditahun pelajaran yang akan datang dan melaksanakan Berita Acara Pemeriksaan atau dikeluarkan dari sekolah. Sanksi tersebut diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh guru.

II. METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini adalah di Yayasan Al Wasatiyah yang beralamat di Jl. Masjid As Solihin Kp. Dongkal Rt.02/03, Cipondoh Indah, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang Prov. Banten.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif (kausal). Menurut Sugiyono (2017:37) pendekatan asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Pendapat lainnya menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah guru yang mengajar di Yayasan Al Wasatiyah sebanyak 54 orang.

b. Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah didasarkan pada metode *Nonprobability Sampling* dengan pendekatan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan berjumlah 54 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Duwi Priyatno (2014:51), “Uji validitas item merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap”.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel dari waktu ke waktu. Butir kuisioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0.06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0.06 Ghozali (2013:132).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2011:241), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada ketiga variabel yang akan diteliti. Variabel bebas (X) adalah Motivasi kerja dan Disiplin kerja, sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru.

Menurut Duwi Priyatno (2014:69), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno (2014:99), multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Selanjutnya menurut Imam Ghozali (2011:105) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen karena akan mengurangi keyakinan dalam pengujian signifikan.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Imam Ghozali (2011:139).

c. Analisis Verifikatif

Metode verifikatif menurut Moch. Nazir (2011:91), adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga dapat dihasilkan pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Metode penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian verifikatif dalam penelitian ini bertujuan menjawab rumusan masalah yang berkaitan

dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1) Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Danang Sunyoto (2013:57), analisis korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atau tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Gujarati (2003) yang dikutip oleh Imam Gozhali (2013:97) mengemukakan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R²* negatif, maka nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$, maka nilai *adjusted R²* = $R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted R²* = $(1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted R²* akan bernilai negatif.

3) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2013:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4) Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:250), uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, dan X₂ (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru).

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Sujarweni (2014:87).

a. Motivasi kerja

Motivasi Kerja adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Usman dalam Feriyanto dan Triana (2015:72).

b. Disiplin Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Usman dalam Feriyanto dan Triana (2015:72).

c. Kinerja Karyawan

Kinerja guru menurut Supardi (2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Verifikatif

a. Analisis Korelasi

Tabel 3.1 *Output Summary*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.483	2.409

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel 1 di atas pada kolom kedua (R) didapat koefisien korelasi sebesar 0.709, hal tersebut mengartikan variabel predictor yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja (independen) serta variabel kinerja guru (dependen) mempunyai hubungan yang kuat (0.60 – 0.799).

b. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.12 output summary pada kolom keempat Adjusted R Square sebesar 0.483 atau 48.3%, artinya kontribusi variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 48.3% dan sisahnya 51.7% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan sebagainya.

c. Uji F (Simultan)

Tabel 3.2 Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.271	2	149.636	25.776	.000 ^b
	Residual	296.062	51	5.805		
	Total	595.333	53			

- a. Dependent Variable: KINERJA GURU
- b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan tabel 2 di atas didapat nilai F hitung sebesar 25.776 sedangkan Sig. 0.000, untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan maka F hitung dibandingkan dengan F tabel, adapun nilai F tabel dari df1 (N= K-1) 3-1=2, df2 (N-K) 54-3=51 didapat (3.17). Cara kedua membandingkan Sig dengan 0.05, syarat dikatakan signifikan adalah apabila F hitung > F Tabel dan Sig. < 0.05 dengan begitu dapat diuji di mana (25.776>3.17) dan (0.000 < 0.05), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja guru. Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti di mana Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Uji t

Tabel 3.3 Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.887	3.500		5.110	.000
MOTIVASI KERJA	.280	.073	.408	3.841	.000
DISIPLIN KERJA	.328	.078	.449	4.225	.000

- a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan SPSS 24 pada tabel 3 di atas maka dapat dilakukan pengujian secara parsial untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dalam penelitian ini, sebagai berikut.

- 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} (3.841) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2.01), maka dari hasil statistik tersebut rumusan masalah pertama terjawab di mana terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya hipotesis pertama terbukti di mana Ho ditolak dan Ha diterima.

- 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} (4.225) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2.01) maka rumusan masalah kedua dalam penelitian ini juga terjawab di mana terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya hipotesis kedua terbukti di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan *output* hasil olah statistik yang dapat dilihat pada tabel 4.14 pada *unstandardized coefficients* kolom kedua (B) didapat nilai persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 17.887 + 0.280X_1 + 0.328X_2 + e$$

2. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.841 > 2.01$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.225 > 2.01$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.776 > 3.17$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.

IV. PENUTUP

1. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.841 > 2.01$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.225 > 2.01$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima di mana H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.776 > 3.17$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima di mana H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji korelasi secara berganda didapat nilai R sebesar 0.709, artinya hubungan keseluruhan variabel penelitian baik motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru masuk kriteria kuat (0.60 – 0.799). Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi didapat nilai adjusted R square sebesar 0.483 atau 48.3%, artinya keberadaan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai sumbangsih terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru sebesar 48.3% dan sisahnya 51.7% adalah variabel lain yang tidak

teridentifikasi pada penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, MSi. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Agung Iskandar. 2010. Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Karyawan; Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Alex S. Nitisemito, 2017. Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- BasirBarthos, Manajemen Kearsipan, Jakarta: PT.Bumi Aksara, cetakan ketujuh. 20167
- Bilson, Simamora, 2014, Riset Pemasaran, Gramedia Utama, Jakarta.
- Cangara, Hafied. 2012. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada
- Davis, Keith dan John W., Newstorm, 2017 Perilaku Dalam Organisasi, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- George R. Terry. 2016. Prinsip - Prinsip M anajemen, terj. J. Smith D.F.M.
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar, 2009. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Iqbal Hasan 2012, Analisis Data Penelitian dengan Statistik Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kartonegoro. 2016. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Agung Media
- Manullang, 2016, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Muhammad, Ami, 2009, Komunikasi Organisasi. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara,
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2009. Perilaku Organisasi (Organizasional. Behavior). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Pradnya. Paramita
- Siagian, Sondang P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soekarno K, 2006, Manajemen Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, Metode Statistika, Bandung: Penerbit Tarsito, 2006
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian administrasi. CV Alfabeta. Bandung
- _____. 2014. Metode penelitian administrasi. CV Alfabeta. Bandung
- _____. 2010. Metode penelitian administrasi. CV Alfabeta. Bandung
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak, 1(1).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1(2), 207-226.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan. Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan. Bisnis.Bandung: Alfabeta
- Vardiansyah, Dani. 2010. Pengantar Ilmu Komunikasi. Ghalia, Jakarta
- Yukl, Gary, 2009, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.