

# ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 3 SUKOHARJO

Fikri Nurhuda <sup>1)</sup>

Sri Hartono <sup>2)</sup>

Burhanudin Ahmad Yani <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> nurhudaf96@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of teacher performance partially and simultaneously at SMK Negeri 3 Sukoharjo. The research used is quantitative research. The population in this study were all teachers who had taught at SMK Negeri 3 Sukoharjo with a population of 60 people, so this study was a population study. The F test results show that leadership, motivation and work discipline simultaneously and significantly influence the performance of teachers in SMK Negeri 3 Sukoharjo. While the test results show that leadership partially has a positive and significant effect on teacher performance, motivation has a positive and significant effect on teacher performance in SMK Negeri 3 Sukoharjo and work discipline also has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Negeri 3 Sukoharjo.*

**Keywords:** *Leadership, motivation, work discipline, teacher performance.*

## PENDAHULUAN

Organisasi yang bergerak di bidang pendidikan selalu dihadapkan dengan persaingan yang kompetitif. Untuk menghadapi era persaingan tersebut tentunya manajemen pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan tepat akan mampu mencapai keunggulan, karena sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Meskipun organisasi tersebut mempunyai teknologi yang maju dan memiliki anggaran dana banyak, tetapi jika sumber daya manusianya tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan secara optimal, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya (Dapu, 2015).

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan pertumbuhan dan perkembangan organisasi, oleh karena itu organisasi tersebut memerlukan seorang pemimpin untuk menjalankan pertumbuhan dan perkembangan organisasi, karena kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi, mengatur dan mengarahkan bawahannya yang berhubungan dengan pekerjaan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai aturan kerja yang akan membantu mengembangkan dan memajukan organisasi (Gunawan *et al*, 2017).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut (Dewi *et al*, 2014), motivasi merupakan kondisi dan energi yang akan menggerakkan diri karyawan sehingga akan bekerja dengan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, beberapa teori motivasi juga menyebutkan bahwa motivasi akan muncul dengan kesempatan, rangsangan dan situasi kerja di dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya juga dapat menjadikan faktor penting untuk mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif, organisasi tidak hanya mengharapkan karyawannya bisa bekerja dengan cakap dan terampil tetapi juga bekerja dengan giat dan berkeinginan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, didukung

kecanggihan peralatan dan fasilitas karyawan mampu memberi manfaat yang besar bagi organisasi. (Yohanis dan Agus, 2015).

Selain motivasi, faktor kedisiplinan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut (Suwuh, 2015) mendefinisikan disiplin adalah pola perilaku dan tindakan sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku agar tidak menyimpang. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan selama bekerja di dalam organisasi. Kedisiplinan karyawan diharapkan mampu mempertahankan kinerjanya yang baik, sebaliknya jika kinerja karyawan kurang memenuhi target maka dengan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan tegaknya kedisiplinaan maka akan terciptalah keadaan tertib yang akan memungkinkan tujuan organisasi akan mudah untuk tercapai. (Setiawan, 2013).

SMK Negeri 3 Sukoharjo merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs. SMK Negeri 3 Sukoharjo beralamat di Jl. Raya Telukan-Cuplik, Parangjoro-Grogol Kelurahan Parangjoro, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah. Sejak awal berdiri dan beroperasi sampai sekarang organisasi yang bergerak di bidang Pendidikan ini masih berkembang dengan jumlah guru tetap yang bekerja sekitar 60 guru. SMK Negeri 3 Sukoharjo memiliki beberapa program jurusan/kompetensi keahlian perhotelan, tata boga, Akuntansi, dan keuangan lembaga, bisnis daring dan pemasaran, dan teknik kendaraan ringan otomotif.

Dari berbagai uraian latar belakang di atas dapat diketahui kepemimpinan yang baik akan mengarah pada motivasi guru, sehingga pengaruh motivasi yang tinggi, guru akan memiliki kedisiplinan yang baik dan pada akhirnya memengaruhi kinerja guru secara optimal, dengan kinerja guru yang baik akan dapat mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kinerja Pegawai**

Organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai, baik itu dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja organisasi yang baik dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi (Simamora, 2013: 147).

### **2. Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (2006: 46) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk mencapai tujuan secara antusias melalui kerja sama yang efektif.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010: 216-217), Kepemimpinan merupakan gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sistem sosial, mulai dari kelompok kecil yang hanya terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa. Berbagai macam gejala kepemimpinan telah banyak dikaji oleh beberapa ahli sehingga tersedia cukup banyak teori-teori sebagai alat analisis yang membahasnya.

### **3. Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007: 141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang mempunyai arti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen umumnya hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya serta potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut As'ad (2015: 47) pengertian motivasi itu sendiri seering diartikan atau diistilahkan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jasmani dan jiwa untuk beraksi, sehingga motivasi tersebut merupakan *drifing force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatanya itu memiliki suatu tujuan tertentu.

#### **4. Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (2006: 172).Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang paling penting sebab semakin baik karyawan disiplin, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2012: 112), disiplin kerja adalah suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, berkelanjutan, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk mencapai tujuan secara antusias melalui kerjasama yang efektif. (Nawawi 2006: 46). Penelitian yang dilakukan selaras dengan penelitian Gunawan *et al* (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jasmani dan jiwa untuk beraksi. Sehingga motivasi tersebut merupakan *drifing force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatanya itu memiliki suatu tujuan tertentu. (As'ad 2015: 47) Penelitian yang dilakukan Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Sorong. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Disiplin Kinerja terhadap Kinerja Guru**

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, berkelanjutan, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Hasibuan 2012: 112). Penelitian yang dilakukan Shinta Dewi *et al* (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang dapat dikategorikan baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

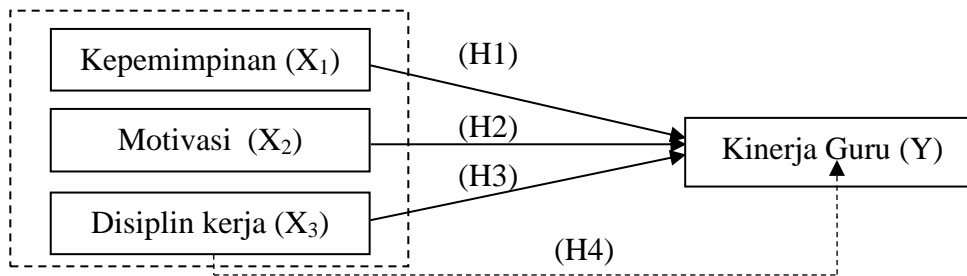
#### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H4 : Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu kinerja Guru (Y) dan tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>). Kinerja guru (Y) merupakan hasil kerja guru yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kemandirian kerja. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) merupakan seorang pemimpin yang akan mengawasi, memberikan contoh dan pengarahan yang baik. Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah Keinginan untuk maju, Mencapai tujuan organisasi, Mempunyai peran, dan Interaksi sosial. Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) merupakan suatu tanggung jawab ketepatan waktu dan menaati peraturan kerja.

## METODE PENELITIAN

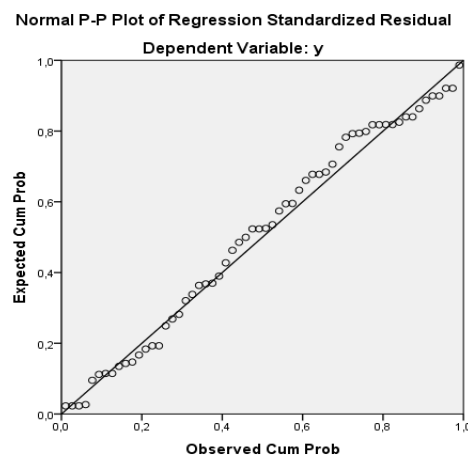
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 3 Sukoharjo yang berlokasi di Jl. Telukan-Cuplik, Parangjoro-Grogol, Kelurahan Parangjoro, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2019. Populasi dari penelitian ini adalah guru yang telah mengajar di SMK Negeri 3 Sukoharjo dengan jumlah 60 orang. Karena jumlah guru telah diketahui kurang dari 100 maka diambil keseluruhan, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menguji normalitas dengan menggunakan alat analisis *Normal P-Plot Regression*



**Gambar 2. Hasil uji normalitas**

Berdasarkan hasil grafik yang ditunjukkan membuktikan bahwa titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil yang didapatkan dalam uji multikolinearitas adalah:

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

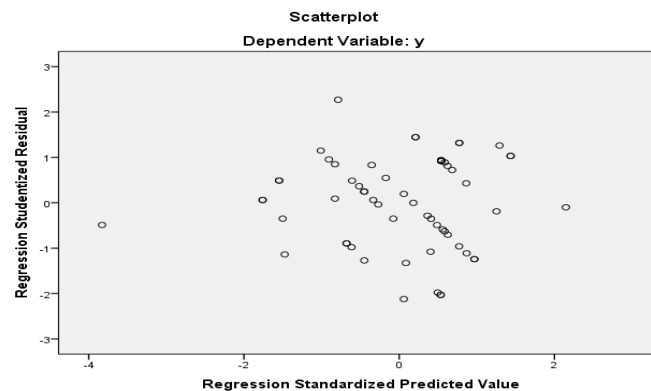
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,866	1,154	Bebas multikolinearitas
Motivasi ( $X_2$ )	0,882	1,134	Bebas multikolinearitas
Disiplin kerja ( $X_3$ )	0,781	1,280	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut menunjukkan masing-masing nilai VIF kurang dari 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil yang didapatkan dalam uji heteroskedastisitas adalah:



**Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas**

Pada gambar tersebut membuktikan bahwa titik-titik tersebut berada diatas dan di bawah nilai 0. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai a dan  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$  dalam regresi linier berganda adalah:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
Constant	1,983	1,186	0,241
Kepemimpinan	0,340	4,894	0,000
Motivasi	0,299	4,963	0,000
Disiplin Kerja	0,286	4,998	0,000

F-hitung = 45,958

Sig.F = 0,000

Adjusted R square = 0,696

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh persamaannya adalah sebagai berikut:

$$y = 1,983 + 0,340 \text{ kepemimpinan} + 0,299 \text{ motivasi} + 0,286 \text{ disiplin kerja}$$

1. Nilai konstanta 1,983 artinya dengan tidak adanya variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja maka kinerja guru akan meningkat
2. Nilai koefisien  $b_1$  adalah sebesar 0,340 berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja guru juga akan meningkat 0,340 dengan anggapan  $X_2$  dan  $X_3$  konstan.
3. Nilai koefisien  $b_2$  adalah sebesar 0,299 berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika variabel motivasi meningkat satu satuan maka kinerja guru juga akan meningkat 0,299 dengan anggapan  $X_1$  dan  $X_3$  konstan.
4. Nilai koefisien  $b_3$  adalah sebesar 0,286 berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru juga akan meningkat 0,286 dengan anggapan  $X_1$  dan  $X_2$  konstan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,894, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,340 dan signifikansinya kurang dari 5% sebesar 0,000. Kepemimpinan menjadi salah satu hal yang memengaruhi kinerja guru dalam kerjanya. SMK Negeri 3 Sukoharjo mempunyai pemimpin yang baik di mana pimpinan dapat menjalin hubungan baik dengan guru dengan bersikap ramah, pimpinan bersedia mendengarkan pendapat dan saran di waktu rapat. Pimpinan memberikan contoh atau teladan seperti cara bersikap, lewat sikap dan tutur kata pimpinan terhadap guru, serta kedisiplinan seperti datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Hal ini selaras dengan penelitian Gunawan *et al* (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,963, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,299 dan signifikansinya kurang dari 5% sebesar 0,000. Dilihat dari guru yang bersemangat tinggi dalam mengajar siswanya, sehingga dapat mencetak lulusan yang memiliki tamatan yang produktif, kompetitif, serta berbudi pekerti luhur.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Sorong. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh pada pegawai, karena motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu.

### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Hal ini berdasarkan pada hasil

penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,998, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,286 dan signifikansinya kurang dari 5% sebesar 0,000. Tingginya kedisiplinan disebabkan karena pegawai mau mematuhi dan memahami peraturan-peraturan yang ada di sekolahan, tidak melakukan pelanggaran. bekerja secara tepat waktu dan profesional, dan tidak melakukan hal-hal yang menyebabkan terhambatnya suatu pekerjaan. Hal ini selaras dengan penelitian Shinta Dewi et al (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan tingginya tingkat pemahaman prosedur kerja menjadikan para karyawan bekerja secara baik, kategori variabel disiplin karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang menyatakan bahwa disiplin kerja baik sehingga menghasilkan kinerja yang cukup baik.

#### 4. Uji F

Hasil pengujian tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $45,958 > 2,77$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, artinya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo.

#### 5. Koefisien Determinasi

Pada tabel 2 tersebut diperoleh *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,696, hal ini berarti variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru (Y) sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 69,6\% = 30,4\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo, artinya jika kepemimpinan didalam sekolahan baik maka kinerja guru akan meningkat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo, artinya selama guru tetap selalu termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sukoharjo, artinya jika selama guru disiplin dengan mematuhi aturan-aturan disekolahan dengan baik maka kinerjanya akan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan, 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 4.
- As'ad, Moch., 2015, *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Rajawali.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meisy Suwuh, 2015. "The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance". *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.4.
- Nawawi, H. Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sunarti, Rasyid dan Gunawan, 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol 2 No 1.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Valensia Angelina Wisti Dapu, 2015. “Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 3.
- Windi Mahastuti, Sariyadi and Reny Shinta Dewi, 2014. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan”. Diponegoro: *journal of Social and Politic*, Hal 1-10.
- Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3.