

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN BLANAKAN KABUPATEN SUBANG

Eem Rosidah¹, Purwadhi², Rian Andriani³, Kahar Mulyani⁴
^{1,2,3,4}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, eamrosidah63@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi adalah hal yang mendorong dan mendukung perilaku seseorang, sehingga orang tersebut bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama – sama terhadap kinerja guru SMP yang ada di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan penarikan sampel menggunakan teknik *Proportional Cluster Random Sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji – t dan uji – F dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi yang cukup kuat ditandai oleh koefisien korelasi 0,487. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi yang sangat kuat ditandai oleh koefisien korelasi 0,916. Motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi sangat kuat ditandai oleh koefisien korelasi 0,926. Motivasi dan disiplin kerja, keduanya perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru

ABSTRACT

Motivation is the thing forces and supports human behaviour, in order to work hard and enthusiastically to achieve optimal results. The aim this study to analyse the impact of work motivation and discipline partially and simultaneously on the performance of the teachers of SMP in The District of Blanakan of The Regency of Subang. This research was carried out by using the quantitative approach and the proportional random sampling. Hypotheses were tested by the t – test and the F – test. The result of the research shows that the work motivation partially impacts the performance of the teachers with a fairly strong level of correlation by coefficient of 0.487, the work discipline partially impacts the performance of the teachers with a very strong level of correlation by coefficient of 0.916, the work motivation and discipline simultaneously impact on the performance of the teachers with a very strong level of correlation by coefficient of 0.926. The work motivation and discipline need to be increased in order to increase the performance of the teachers.

Keywords: *the work motivation, work discipline, the performance of the teachers*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang handal merupakan modal dasar suatu negara untuk bersaing dengan negara lain secara global. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta

didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan formal berlangsung. Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Undang-

undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Di sekolah, siswa melakukan kegiatan pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan siswa tersebut dibimbing, diarahkan dan dikelola oleh seorang guru. Artinya guru adalah seseorang yang mendapat amanat dari negara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru dalam membimbing, mengarahkan dan mengelola kegiatan pembelajaran akan menentukan ketercapaian tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru akan menentukan kualitas SDM negara kita di masa mendatang. Keberhasilan pendidikan tidak dapat terlepas dari kinerja guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Keberhasilan pembelajaran siswa di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru saat melakukan kegiatan pembelajaran. Guru dengan kinerja bagus, akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas, sehingga mampu membina SDM yang berkualitas. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi saat melakukan pembelajaran akan selalu memberikan yang terbaik demi keberhasilan pembelajaran siswa – siswanya. Kinerja guru menentukan bagaimana guru berinteraksi dengan siswa – siswanya, membantu mereka dalam mengatasi kesulitan belajar serta memberikan dukungan kepada mereka untuk terus bersemangat dalam belajarnya. Sebaliknya guru dengan kinerja yang tidak baik, tidak akan mampu menghasilkan pembelajaran yang berkualitas, sehingga gagal membentuk SDM yang tidak baik.

Seorang guru akan mampu menunjukkan kinerja yang bagus, jika ada faktor pendorongnya. Faktor pendorong bagi seorang guru untuk berkinerja dengan baik ini disebut dengan motivasi kerja guru. Kinerja seseorang dipengaruhi motivasi kerja yang mendorongnya

untuk bekerja dengan baik. Seorang guru yang ingin negaranya tumbuh menjadi negara maju, akan berkinerja dengan baik. Seorang guru yang religius, akan melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik sebagai bentuk ibadah kepada Tuhannya (Uno, 2013). Banyak hal yang menjadi motivasi seseorang untuk melakukan kinerja dengan baik dan hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasinya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk berkinerja dengan baik, begitu juga sebaliknya. Keinginan agar siswanya berhasil dalam belajar, keinginan agar siswanya menapaki kesuksesan dalam hidup bagaikan api yang membakar semangat guru untuk berkinerja dengan lebih baik.

Selain motivasi, kedisiplinan kerja guru juga menentukan kinerja seorang guru saat mengadakan kegiatan pembelajaran. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di tempatnya bekerja (Hasibuan, 2016). Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan – peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja adalah disiplin memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang efektif dan berkualitas (Winarningsih, 2016). Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Ketepatan waktu, kesiapan dan kelengkapan pendukung pembelajaran mendorong guru berkinerja dengan lebih baik. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah untuk menitipkan anaknya sekolah di sekolah tersebut dapat meningkat.

Kecamatan Blanakan termasuk wilayah yang berada di bagian utara Kabupaten Subang. Di Blanakan terdapat 3 SMP negeri dan 2 SMP swasta. Berdasarkan wawancara dengan salah satu kepala SMP di Blanakan, terdapat masalah yang dihadapi yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu kurangnya disiplin kerja guru. Hal ini ditunjukkan dalam hal keterlambatan mengawali kegiatan pembelajaran, terutama pada jam awal pembelajaran. Hampir setiap hari terdapat guru yang datang terlambat di sekolah. Kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya

masih rendah. Sebagian besar guru yang datang terlambat adalah guru senior yang jumlahnya sekitar 30% dari total guru yang mengajar SMP di Kecamatan Blanakan.

Berdasarkan telaah dokumen yang ada di SMP di kecamatan Blanakan diperoleh data kehadiran guru yang menggembirakan. Kehadiran guru SMP di Blanakan sangat tinggi, di atas 98%. Ini artinya disiplin kerja guru SMP di Blanakan jika dilihat dari tingkat kehadirannya sangat bagus. Para guru juga memiliki potensi untuk meningkatkan kedisiplinannya yang berkaitan dengan ketepatan waktu melakukan kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah harus bisa menggunakan otoritasnya untuk mendorong para guru untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Pada era digital sekarang ini, penggunaan media pembelajaran berbasis *Information Technology* (IT) menjadi sesuatu yang harus dilakukan. Sebagian besar guru SMP di Blanakan kurang termotivasi untuk memanfaatkan IT dalam pembelajaran, atau belajar bagaimana menggunakan IT dalam pembelajaran. Padahal banyak sekali pelatihan baik secara *on line* maupun *off line* tentang penggunaan IT dalam pembelajaran. Artinya guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kerjanya.

Motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan terlihat dari antusiasmenya dalam melakukan suatu pekerjaan. Pengamatan terhadap guru sebagai salah seorang pelaksana pendidikan di sekolah menunjukkan fakta menarik. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk; (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang, (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kabupaten Subang, dan (3) menganalisis pengaruh

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan berbagai penghitungan statistika. Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis – hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis – hipotesis tersebut (Creswell, 2017).

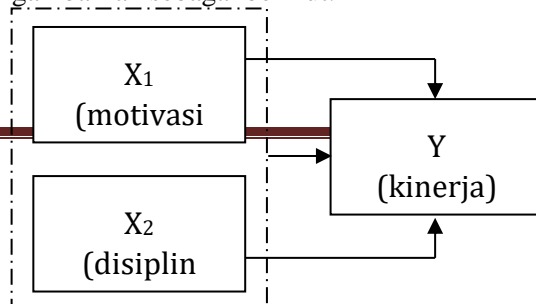
Dalam penelitian ini akan dianalisis hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Motivasi kerja (X_1) adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan. Penelitian ini mengukur motivasi kerja guru berdasarkan dimensi internal dan eksternal

Disiplin kerja (X_2) adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan ketepatan waktu dan tanggung jawab.

Kinerja guru (Y) merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya

Kerangka berfikir dalam penelitian ini bisa digambarkan sebagai berikut.



Gambar. 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Keterangan:

H₁ : Terdapat pengaruh X₁ terhadap Y

H₂ : Terdapat pengaruh X₂ terhadap Y

H₂ : Terdapat pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y secara bersama – sama

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP negeri maupun swasta sekecamatan Blanakan Kabupaten Subang. Jumlah populasinya adalah 124 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling. Proportional random sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut tetapi banyaknya sampel diambil berdasarkan jumlah anggota populasi pada masing – masing strata (Sugiyono, 2017). Mengacu pada Slovin dalam kutipan Suharsimi Arikunto, jumlah sampel pada penelitian adalah 25 % dari populasi (Arikunto, 2013), yaitu 55 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, telaah dokumen dan pengamatan.

Tabel 1. Kisi – kisi instrument variable X₁
Motivasi Kerja Guru

No	Dimensi / Indikator	Jumlah soal
1	Internal:	
	1). Dorongan untuk berprestasi	4
	2). Dorongan untuk mengabdikan	4
	3). Dorongan untuk mendapatkan kepuasan diri	4
2	Eksternal	
	1) Dorongan untuk mendapat pengakuan	4
	2). Dorongan untuk mendapatkan kekuasaan / mengembangkan karir	4
	Jumlah	20

Tabel 2. Kisi – kisi instrument variable X₂
Disiplin Kerja Guru

No	Dimensi / Indikator	Jumlah soal
1	Ketepatan Waktu:	
	1). Memulai kegiatan belajar tepat waktu	4
	2). Mengakhiri kegiatan belajar tepat waktu	4
	3). Mengumpulkan laporan hasil pembelajaran tepat waktu.	4
2	Tanggung Jawab:	
	1). Mentaati peraturan dan tata tertib sekolah	4
	2). Melaksanakan tugas pokok sebagai guru dan tugas tambahan dari sekolah	4
Jumlah		20

Tabel 3. Kisi – kisi instrument variable Y
Kinerja Guru

No	Dimensi / Indikator	Jumlah soal
1	Pelaksanaan Pembelajaran:	
	1). Kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran.	3
	2). Ketertiban penyelenggaraan pembelajaran.	3
	3). Kemampuan menghidupkan suasana kelas.	3
	4). Penguasaan media dan teknologi pembelajaran.	3
2	5). Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa.	3
	Pembimbingan:	
	1). Kemampuan membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar	4
	2). Kemampuan memberikan motivasi kepada siswa.	3
3). Berpersepsi positif terhadap kemampuan siswa.	3	
Jumlah		25

Setelah instrument diuji validitas dan reliabilitasnya, diperoleh seluruh butir

instrument motivasi dan disiplin valid dan reliabel. Terdapat tiga butir instrument kinerja yang dibuang karena tidak valid.

Hasil Penelitian

Tabel 4. Deskriptif Variabel Motivasi

	Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Kurtosis Statistic
Motivasi	55	44	55	99	78,82	13,075	-.459	,322
Valid N (listwise)	55							

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Pada tabel 4. terlihat bahwa skor maksimum responden adalah 99. Sedangkan skor maksimum yang bisa diraih pada kuesioner motivasi adalah 100, karena terdapat 20 butir kuesioner dengan nilai maksimum 5. Kriteria motivasi pada tabel 3.5 di bab 3 ditulis ulang menjadi. Skor dibawah 36 menunjukkan motivasi yang buruk, skor 36 sampai 52 menunjukkan motivasi yang buruk, skor 52 sampai 68 menunjukkan motivasi yang kurang baik, skor 68 sampai 84 menunjukkan motivasi yang baik dan skor 84 sampai 100 menunjukkan motivasi yang sangat baik.

Rerata skor motivasi adalah 78,82. Nilai rerata ini termasuk baik, sehingga guru – guru SMP di Kecamatan Blanakan rata – rata memiliki motivasi kerja yang baik. Meski begitu masih terdapat guru yang memiliki motivasi yang masih kurang baik, ditunjukkan dengan skor minimum 55.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Disiplin

	Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Kurtosis Statistic
Disiplin	55	44	55	99	79,02	13,369	-.693	,322
Valid N (listwise)	55							

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Pada tabel 5. terlihat bahwa skor maksimum responden adalah 99. Sedangkan skor maksimum yang bisa diraih pada kuesioner motivasi adalah 100, karena terdapat 20 butir kuesioner dengan nilai maksimum 5. Kriteria disiplin pada tabel 3.5 di bab 3 ditulis ulang menjadi; skor dibawah 36 menunjukkan disiplin yang buruk, skor 36 sampai 52 menunjukkan disiplin yang buruk, skor 52 sampai 68 menunjukkan disiplin yang kurang baik, skor 68 sampai 84 menunjukkan disiplin yang baik dan skor 84 sampai 100 menunjukkan disiplin yang sangat baik.

Rerata skor disiplin adalah 79,02. Nilai rerata ini termasuk baik, sehingga guru – guru SMP di Kecamatan Blanakan rata – rata

memiliki disiplin kerja yang baik. Meski begitu masih terdapat guru yang memiliki disiplin yang masih kurang baik, ditunjukkan dengan skor minimum 55.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kinerja

	Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Kurtosis Statistic
Kinerja	55	52	57	109	84,58	13,354	-.672	,322
Valid N (listwise)	55							

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Pada tabel 6. terlihat bahwa skor maksimum responden adalah 109. Sedangkan skor maksimum yang bisa diraih pada kuesioner motivasi adalah 110, karena terdapat 22 butir kuesioner dengan nilai maksimum 5. Kriteria motivasi pada tabel 3.5 di bab 3 ditulis ulang menjadi. Skor dibawah 39,6 menunjukkan motivasi yang buruk, skor 39,6 sampai 57,2 menunjukkan motivasi yang buruk, skor 57,2 sampai 74,8 menunjukkan motivasi yang kurang baik, skor 74,8 sampai 92,4 menunjukkan prestasi yang baik dan skor 92,4 sampai 110 menunjukkan motivasi yang sangat baik.

Rerata skor motivasi adalah 84,58. Nilai rerata ini termasuk baik, sehingga guru – guru SMP di Kecamatan Blanakan rata – rata dikatakan memiliki kinerja yang baik. Meski begitu masih terdapat guru yang memiliki kinerja yang masih kurang baik, ditunjukkan dengan skor minimum 57,2.

Hasil Uji Klasik

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah tersebar normal atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,20842000
Most Extreme Differences	Absolute	,176
	Positive	,176
	Negative	-,089
Test Statistic		,330
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa nilai One-Sample Kolmogorov – Smirnov ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,126. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,126 lebih besar dari pada 0,05 maka disimpulkan keseluruhan residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak.

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

h_kuesioner			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,976	2	109	,072

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Berdasarkan tabel 8, bisa dilihat bahwa nilai sig. sebesar 0.072 lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa varian data pada variabel bebas dan variabel terikat adalah sama atau homogen.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Pada model yang baik tidak ada multikolinearitas. Jika toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,851	2,389	2,868	,006		
	Motivasi	-,002	,024	-,002	,942	,964	1,038
	Disiplin	,985	,023	,987	,060	,964	1,038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Berdasarkan tabel 4.29, bisa dilihat bahwa nilai tolerance sebesar 0.964 lebih besar dari pada 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,038 lebih kecil dari 10. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas motivasi dan disiplin.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	-1,013	1,492		-,679	,500
	Motivasi	,023	,015	,210	1,533	,131
	Disiplin	,011	,015	,105	,768	,446

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Berdasarkan tabel 4.30, bisa dilihat bahwa nilai Sig. data motivasi sebesar 0,131 lebih besar dari pada 0,05 demikian juga nilai Sig. data disiplin sebesar 0,446 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa tidak gejala heteroskedastisitas

Hasil perhitungan analisis regresi ganda dari variabel motivasi kerja (X₁) dan variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan menggunakan SPSS 25 disajikan dalam tabel 11 berikut.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	6,851	2,389
	Motivasi	,032	,024
	Disiplin	,925	,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Tabel 11 menunjukkan hasil signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru. Secara linear hubungan tersebut bisa dinyatakan secara matematis $Y = m_1X_1 + m_2X_2 + C$. m_1 ada koefisien persamaan yang pada tabel 4.15 merupakan nilai B pada baris motivasi yaitu 0,032. m_2 ada koefisien persamaan yang pada tabel 4.15 merupakan nilai B pada baris disiplin yaitu 0,925. C merupakan nilai konstanta yang merupakan nilai B pada baris Constat di tabel 4.16 yaitu 6,851. Sehingga persamaan linearnya bisa di tulis.

$$Y = 0,032X_1 + 0,925X_2 + 6,851$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi dan disiplin masing - masing sebesar 1% maka kenaikan kinerja yang disebabkan oleh motivasi dan disiplin secara simultan masing – masing adalah 0,032 dan 0,925. Kedua koefisien regresi 0,032 dan 0,925 bernilai positif, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dimana setiap kenaikan variabel motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan nilai variabel kinerja.

Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y). Berikut hasil perhitungan SPSS yang ditampilkan pada tabel 4.12

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,913	,902	2,250

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi yang tersaji pada tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R Square sebesar 0,913 atau jika diprosentasekan adalah 91,30 % . Artinya 91,30% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja guru, sedangkan 8,70 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

$H_0: \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh Motivasi

Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

$H_1: \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Motivasi

Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk melakukan uji hipotesis statistik 1. penulis menggunakan uji – t yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 4.13. Hasil Uji – t Pengaruh Motivasi

terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69,566	11,009		6,319	,000
	Motivasi	,191	,138	,487	2,382	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Pada tabel 4.13. didapat nilai koefisien regresi, β_1 yang dinyatakan dengan nilai $B=0,191$, artinya $\beta_1 \neq 0$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja guru (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X_1) sebesar 2,382. Nilai ini kita bandingkan dengan t_{tabel} , pada $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan $df = 55 - 2 - 1 = 52$. Nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,007. Ternyata nilai t_{hitung} 2,382 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,007. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi kerja guru (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis 2

$H_0: \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

$H_1: \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2)

terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk melakukan uji hipotesis statistik 2 penulis menggunakan uji – t yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 4.14. Hasil Uji – t Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,739	1,818		3,707	,001
	Disiplin	,985	,023	,916	4,312	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran *Output* SPSS

Pada tabel 4.14. didapat nilai koefisien regresi, β_2 yang dinyatakan dengan nilai $B=0,985$, artinya $\beta_2 \neq 0$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin (X_2) sebesar 4,312. Nilai ini kita bandingkan dengan t_{tabel} , pada $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan $df = 55 - 2 - 1 = 52$. Nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,007. Ternyata nilai t_{hitung} 4,312 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,007. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) signifikan.

Hipotesis Statistik 3

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru

Untuk melakukan uji hipotesis statistik 3 penulis menggunakan uji F yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15. Hasil Uji – t Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366,017	2	83,009	43,637	,002 ^b
	Residual	1263,364	52	25,065		
	Total	1629,382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,851	2,389	
	Motivasi	,032	,024	,062
	Disiplin	,925	,023	,987

Sumber: Lampiran Output SPSS

tabel 4.15 di atas, koefisien regresi β_1 dan β_2 yang dinyatakan oleh nilai $B=0,032$ dan $B=0,925$, artinya β_1 dan $\beta_2 \neq 0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pada tabel hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 43,637. Langkah selanjutnya mencari nilai F_{tabel} dan membandingkan dengan nilai F_{hitung} . Rumus mencari F_{tabel} adalah sebagai berikut (k; n-k):

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas motivasi, disiplin. (k = 2)

n = Jumlah responden atau sampel penelitian. (n = 55)

Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka (2, 53) adalah 3,172. Dengan perolehan tersebut maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} 43,637 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} 3,172 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang signifikan.

Kinerja Guru

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh gambaran tingkat kinerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang berada pada kategori Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan skor rata-rata sebesar 3,84 yang apabila disesuaikan dengan skala penafsiran pada tabel rentang kriteria penafsiran deskripsi, maka angka tersebut berada pada rentang 3,40 - 4,20 atau berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner diketahui bahwa indikator persiapan pembelajaran memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 3,98. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja guru yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat dilihat melalui kemampuan guru dalam mempersiapkan pembelajaran. Menyusun rencana pembelajaran, rencana penilaian yang berbentuk program semester dan program tahunan. Adapun indikator pembimbingan terhadap siswa dengan kemampuan belajar rendah memiliki persentase yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu sebesar 3,53. Hal ini mengandung arti bahwa berdasarkan penilaian responden terhadap kinerja guru masih memiliki kekurangan dalam membimbing yang kemampuan belajarnya rendah.

Banyaknya jumlah siswa dengan kemampuan rendah menjadi kendala bagi guru untuk melakukan bimbingan. Di satu sisi ada target kurikulum yang harus dicapai. Di sisi lain ada siswa dengan kemampuan belajar rendah yang harus dibantu.

Motivasi Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh gambaran tingkat motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan skor rata – rata sebesar 3,96 yang apabila disesuaikan dengan skala penafsiran pada tabel rentang kriteria penafsiran deskripsi pada tabel 3.5, maka angka tersebut berada pada rentang 3,40 - 4,20 atau berada pada kategori tinggi.

Indikator motivasi dengan skor tertinggi adalah ada pada indikator ke - 2, yaitu dorongan untuk berprestasi dengan skor rata – rata 3,99. Keinginan untuk berprestasi ini ditunjukkan oleh jawaban responden pada butir kuesioner tentang ketertarikan untuk mengikuti kegiatan

Pembahasan

seminar atau pelatihan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru dengan skor rata – rata 4,09.

Indikator motivasi dengan skor terendah adalah ada pada indikator ke - 5, yaitu dorongan untuk mendapatkan kekuasaan 3,91. Butir kuesioner dengan jawaban terendah adalah tentang kesediaan membuat Penelitian Tindakan Kelas dengan skor rata – rata 3,87.

Uji statistik dilakukan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seorang guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang. Berdasarkan perhitungan hipotesis dari pengolahan data di SPSS 25 maka diperoleh koefisien regresi, $\beta = 0,191 \neq 0$ dan $t_{hitung} = 2,382$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,007$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,487. Nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara antara 0,400 - 0,599 dan berada pada kategori cukup. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dengan tingkat korelasi cukup kuat.

Disiplin Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh gambaran tingkat disiplin kerja guru berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan skor rata-rata sebesar 3,95, yang apabila disesuaikan dengan skala penafsiran pada tabel rentang kriteria penafsiran deskripsi, maka angka tersebut berada pada rentang 3,40 - 4,20 atau berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja, diketahui bahwa indikator ketaatan untuk memulai kegiatan pembelajaran tepat waktu memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 4,09. Guru – guru telah datang ke sekolah sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.

Di sisi lain indikator ketaatan untuk melaksanakan tugas tambahan selain mengajar di kelas memiliki persentase yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu sebesar 3,87. Hal ini mengandung arti bahwa berdasarkan penilaian responden terhadap disiplin kerja masih memiliki kekurangan dalam memahami tugas guru di sekolah. Tugas

guru di sekolah bukan hanya melakukan kegiatan pembelajaran tetapi juga melakukan kegiatan pengelolaan organisasi sekolah.

Berdasarkan perhitungan hipotesis dari pengolahan data di SPSS 25 maka diperoleh koefisien regresi $\beta = 0,985 \neq 0$ dan $t_{hitung} = 4,312$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,007$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,916. Nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara antara 0,800 - 1,000 dan berada pada kategori sangat kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Secara Bersamaan

Berdasarkan perhitungan hipotesis dari pengolahan data di SPSS 25 maka diperoleh koefisien regresi, $\beta_1 = 0,032 \neq 0$, $\beta_2 = 0,925 \neq 0$ dan nilai $F_{hitung} 43,637$ lebih besar dari pada nilai $F_{tabel} 3,230$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat ialah sebesar 0,926. Nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,800 - 1.000 yang berada pada kategori sangat kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat dari variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja guru (Y).

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang. Artinya adalah jika motivasi kerja naik, maka kinerja guru juga akan naik, begitu juga sebaliknya. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang. Artinya adalah jika disiplin kerja naik, maka kinerja guru juga akan naik, begitu juga sebaliknya. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Blanakan Kabupaten Subang secara bersamaan. Artinya adalah jika motivasi kerja dan disiplin kerja naik, maka kinerja guru juga akan naik, begitu juga sebaliknya

Daftar Pustaka

- Abdul Syukur, E. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal*. Jurnal Magisma Vol. VII. No. 2.
- Abdullah, M. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan (2nd ed.)*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adilla, Juita Siska. (2016). Tesis: *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*. (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi. Vol. 1. No. 02).
- Alwi, Hasan. (2013). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Andriani, Rian. (2021). *Conditional Proses : Pada Manajemen SDM*. Surabaya: CV. Gracias Logis Kreatif.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 20(12). *Kinerja Guru Profesional, Instrumen. Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar – Ruzz
- Buchori, Alma. (2014). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Conny, Semiawan. (2015). *Kreativitas dan Keberbakatan*. Jakarta : PT. Indeks
- Creswell, John W. (2017). *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan. Campuran*. Yogya: Pustaka Pelajar.
- Dally, Dadang. (2014). *Balanced Scorecard : Suatu Pendekatan dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghufron, M. & Risnawati, N.R. (2014). *Teori – Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar – Ruzz Media.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Gusti, Messa Media. (2012). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Jurnal Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, Ratniwati. (2016). *Tesis: Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru Di SMP Negeri 3 Sibolga*. Universitas Terbuka.
- Ikhrom. (2015). *Menyoal Kinerja Guru Dampak Sertifikasi Terhadap Guru*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Indriyani, Noviana. 2019. *Tesis: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se – Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang*. Universitas Negeri Semarang.
- Kaliri. (2013). *Tesis: Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Universitas Negeri Semarang.
- Kempa, R. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Ombak
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Prespektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maesaroh, Chusnul (2018). *Tesis: Pengaruh motivasi kerja dan persepsi guru mengenai iklim kerja terhadap kinerja guru di MA kota Semarang*. UIN Walisongo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Moehariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Munir, Abdullah. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Mutiara, P., & Syarifuddin, D. (2020). *Membangun Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Sains Manajemen, 2(1),

- 56-64.
<https://doi.org/10.51977/sainsm.v2i1.200>
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Octorend, Tinton Rumbungan. (2015). *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Prawira, Purwo Atmaja. (2012). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Purwadhi. (2020). *Teori Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Purwadhi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Revolusi Industri 4.0*. Bandung: Mujahid Press.
- Purwanto, Ngalim. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, I Wayan Indra. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. e – Journal Universitas Pendidikan Ganesha Vol 4 (1)
- Rivai, Veithzal . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, P., & Moertono, B. (2020). Analisis Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2).
<https://doi.org/10.51977/sainsm.v2i2.312>
- Soemanto, Wasty. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol.2 No.1.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2015). *Guru profesional: pedoman kinerja, kualifikasi & kompetensi guru*. Yogyakarta: Ar – Ruzz
- Susilo, H., & Rahayu, Y. S. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Driver PT. Indomarco Prismatama Distribution Center Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 113-121.
<https://doi.org/10.51977/sainsm.v4i2.667>.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (2019). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press
- Unaradjan , Dolet. (2013). *Manajemen Disiplin*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Uno, Hamzah B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka
- Winarningsih (2016). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461 – 0593. No. 2 Vol. 5. 1 – 16.
- Zulfikar, Mohamad Ihda. (2015). *Tesis: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kabupaten Brebes*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.