

Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Di Smas Birrul Walidain Nw Rensing

I Gusti Putu Bagus Suastina^{1*}, I Wayan Nuada², Muhammad Faezal³, Syarifah Massuki Fitri⁴, Herry Syafhariawan⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45 Mataram

e-mail: 1suastina1957@gmail.com, 2wayannuada@gmail.com, 3faezal1965@gmail.com,
4syarifah_massuki@gmail.com, 5herry_syafhariawan@yahoo.com

Diterima: 04 September 2021 | Disetujui: 14 Desember 2021 | Dipublikasikan: 29 Desember 2021

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari motivasi, pelatihan kerja, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMAS Birrul Walidain NW Rensing. Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga pendidik yang terdiri dari 41 guru, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus yaitu 41 orang guru digunakan seluruhnya untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan variabel pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMAS Birul walidain NW Rensing. Secara simultan keseluruhan variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dan dalam penelitian ini 85,7% penelitian dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian sedangkan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti kompensasi, penempatan kerja dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin; Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the independent variables consisting of motivation, job training, discipline, and career development on teacher performance at SMAS Birrul Walidain NW Rensing. the population in this study were educators consisting of 41 teachers, the sample in this study used a saturated sample or the census method, namely 41 teachers were used entirely to be used as samples in this study. The results of this study indicate that all variables in this study have a significant influence on performance with the training variable being the variable that has a dominant influence on teacher performance at Birrul Walidain High School NW Rensing. while simultaneously all variables have an influence on teacher performance, and in this study, 85.7% of the research was explained by independent variables in the study while the rest was explained by other variables outside the research variables such as compensation, work placement, and leadership style variables.

Keywords: Motivation; Training; Discipline; Career Development; Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor berpengaruh dan menjadi tolok ukur sebuah organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Sebuah organisasi ingin dan berupaya memperoleh sumberdaya manusia yang membantu organisasi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi (Kalesaran et al., 2014). Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan maupun tidak dalam proses operasi sebuah organisasi berdasarkan pada bagian sumber daya manusia yang memiliki karakteristik dan

kualifikasi yang dibutuhkan dalam organisasi sehingga mampu menghadapi tantangan di masa globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (karyawan atau pegawai) berkinerja baik. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pengembangan karir, pelatihan dan motivasi. Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir sangat diperlukan bagi perusahaan swasta dan juga instansi pemerintah hal ini dikarenakan pengembangan karir berfokus pada apa yang menjadi tantangan dalam dunia bisnis dimasa sekarang maupun masa yang akan datang dan juga bagaimana pesaing dihadapi dalam sebuah persaingan. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Notoatmodjo (2013) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut Sajangbati (2013) menyebutkan jika motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi penting dilakukan di sebuah organisasi, yang semua kegiatan dan tugasnya didasari oleh motivasi yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat termasuk jika hal sebaliknya berlaku. Untuk mendorong seseorang untuk melaksanakan sebuah pekerjaan penting baginya sebuah motivasi yang berguna sebagai pendorong, perangsang dan menggerakkan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga tujuan suatu organisasi bisa tercapai.

Menurut Nawawi (2011) motivasi adalah suatu yang berasal dan muncul karena terdapat sebuah kebutuhan berupa materi maupun bukan materi untuk sebuah organisasi bisa mencapai tujuannya. Disebutkan jika kebutuhan berupa materi merupakan kebutuhan yang sifatnya fisik dan fisiologi yang berupa pakaian, perumahan, kendaraan, uang dan banyak lagi lainnya. Sedangkan keamanan dan jaminan keamanan juga harga diri juga aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang sifatnya bukan materi.

Lembaga pendidikan merupakan tempat untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang bersaing, dimana pendidikan sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi persaingan global, untuk merealisasikan tersebut maka perlu perhatian dan penanganan khusus baik dari pemerintah, masyarakat maupun dari lembaga pendidikan untuk peduli tentang pentingnya pendidikan sehingga sumber daya manusia dapat bersaing ditatanan global. Manajemen sumber daya manusia menjadi merupakan elemen utama dalam memajukan lembaga pendidikan yang berkualitas disamping itu juga ada faktor elemen yang lain seperti infrastruktur dan sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah atau lembaga pendidikan tersebut.

Kinerja guru tidak pernah lepas dari peran penting kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lingkungan sekolah tersebut. Kepala sekolah berperan untuk membina tenaga pendidik untuk mampu disiplin dalam berbagai aspek, sehingga bisa dijadikan contoh oleh siswa. Kepala sekolah diharuskan memiliki kemampuan berkomunikasi dan juga memberikan motivasi dengan para guru

dan juga seluruh elemen dalam sekolah, dengan demikian maka para guru bisa melakukan yang terbaik dan terus memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nisyak & Triyonowati (2016) penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Kalesaran et al., (2014) menunjukkan hasil dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BLH. Hasil penelitian menunjukkan Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Proses Rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Kartodikromo et al., 2017).

Penelitian yang akan dilakukan berdasarkan pada penelitian terdahulu yang pernah dilakukan maka peneliti akan mengambil variabel terikat yang memiliki pengaruh paling lemah dan tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga variabel yang diambil dan digunakan dalam penelitian ini dengan objek yang berbeda.

SMAS Birrul Walidain Rensing memiliki 41 orang guru hal ini berarti sekolah memiliki tenaga pengajar yang mempunyai tugas untuk membina para siswa dan meningkatkan prestasi yang akan dicapai oleh sekolah. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan, kinerja guru, dan prestasi kerja guru di SMAS Birrul Walidain NW Rensing.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMAS Birrul Walidain NW Rensing yaitu sebanyak 41 orang guru, Menurut (Simamora, 2005) menyebutkan apabila jumlah populasi yang ada jumlahnya kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sampel sensus) sehingga seluruh guru menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 41 guru. Data primer digunakan pada penelitian ini dan didapat data dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada para responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f. sedangkan untuk uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Uji validitas dan reliability

Sebelum penelitian dilakukan kuesioner untuk penelitian ini lebih dulu harus dilakukan analisis validitas dan reliabilitas.

Instrumen dalam penelitian dikatakan layak jika bisa mengukur sesuatu yang akan diukur diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap (Konsisten), Kriteria

satu variabel dikatakan valid bisa dilihat dari nilai KMO harus $> 0,500$ dan nilai signifikan barlett's tes $< 0,05$ (Simamora, 2015).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dari variabel dikatakan handal atau reliabel. Dikatakan baik atau handal jika memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$ (Nugroho, 2015)

Dari hasil analisis maka diperoleh hasil uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	KMO	ρ (Barlett's test)	Status
1	X1	0.618	0.000	Valid
2	X2	0.686	0.000	Valid
3	X3	0.663	0.000	Valid
4	X4	0.789	0.000	Valid
5	Y	0.648	0.000	Valid

Dari hasil tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan mempunyai nilai KMO $> 0,500$ dan nilai signifikan barlett's test dibawah $0,05$ sehingga semua indikator dari variabel dalam penelitian dinyatakan valid sebagai alat ukur.

Tabel 2. Uji reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	ρ (Barlett's test)	Status
1	X1	0.744	0.000	Reliabel
2	X2	0.817	0.000	Reliabel
3	X3	0.838	0.000	Reliabel
4	X4	0.868	0.000	Reliabel
5	Y	0.825	0.000	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa analisis reliability seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal karena nilai alpha lebih > 0.60 , jadi bisa disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur dan meneliti variabel.

Analisis regresi linear berganda

Dari analisis regresi linear berganda diperoleh output sebagai berikut:

Tabel.3. Analisis Regresi linear berganda

Model	Nilai B	Beta	t	Sig.
Constant	0.921		2.813	.004
Motivasi	.363	.604	.922	.004
Pelatihan	.966	.639	8.109	.000
Disiplin	.721	.512	5.416	.000
Pengembangan karir	.301	.200	2.284	.003

Variabel Terikat: Kinerja

Dari hasil output pada tabel 5 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.921 + 0.363 X_1 + 0.966 X_2 + 0.721 X_3 + 0.301X_4$$

Untuk lebih jelasnya masing-masing koefisien dari persamaan regresi akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,921 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Motivasi (X1), Pelatihan kerja (X2), Disiplin kerja (X3) dan Pengembangan Karir (X4) maka kinerja guru akan meningkat sebesar 92,10%
2. Nilai koefisien untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,363 dengan sig 0.004 yang lebih kecil; dari 0.05. Hal ini berarti bahwa bila nilai variabel bebas tetap nilainya dan nilai B adalah 0,363, maka jika variabel Motivasi (X1) meningkat satu satuan maka nilai Y meningkat sebanyak 0,363 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Nilai koefisien untuk variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,966 dengan sig 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa bila nilai variabel bebas tetap nilainya dan nilai B adalah 0,966 maka jika variabel Pelatihan kerja (X2) meningkat satu satuan maka nilai Y meningkat sebanyak 0,966 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
4. Nilai koefisien untuk variabel Disiplin (X3) sebesar 0,721 dengan sig 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa bila nilai variabel bebas tetap nilainya dan nilai B adalah 0,721 maka jika variabel Kepercayaan Konsumen (X3) meningkat satu satuan maka nilai Y meningkat sebanyak 0,721 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
5. Nilai koefisien untuk variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,301 dengan sig 0.003 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa bila nilai variabel bebas tetap nilainya dan nilai B adalah 0,301 maka jika variabel Kepercayaan Konsumen (X3) meningkat satu satuan maka nilai Y meningkat sebanyak 0,301 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat tingkat pengaruh signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial. Berdasarkan hasil dalam tabel 3 yaitu uji t diperoleh nilai sebagai berikut:

Dari Tabel 3 diatas bisa dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,004 dan nilai Beta 0,604, bisa disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.
2. Variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai Beta sebesar 0,639 yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja signifikan terhadap Kinerja guru
3. Variabel disiplin guru (X3) memiliki nilai signifikansi 0,000 dengan nilai beta 0,512 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Variabel pengembangan karir (X4) memiliki signifikansi 0.003 dengan nilai beta 0,200 menunjukkan bahwa variabel, pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru
5. Dari nilai beta variabel bebas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai beta yang terbesar yakni 0.639, bisa disimpulkan bahwa variabel pelatihanlah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja
6. Dari Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Keputusan konsumen bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu masing-masing dari variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sehingga bisa dijelaskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Uji F

Uji f digunakan untuk menghitung seberapa besar variabel independent mempengaruhi variabel deoendent secara bersamaan atau simultan.

Tabel 4. Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	60.956	.000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir , Motivasi, Pelatihan , Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis pada tabel 4 bisa dilihat hasil dari uji F dengan nilai koefisien 60.956 disertai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika melihat nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka nisa di artikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara Bersama-sama atau simultan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan yaitu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikan secara simultan terbukti/ diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel.5. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.933 ^a	.871	.857

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 5 nilai Adjusted R Square sebesar 0,857 atau sebesar 85,7 % yang bisa dijelaskan bahwa perubahan Kinerja guru di jelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, pelatihan kerja, disiplin dan pengembangan karir sisanya 14,3% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi, disiplin, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMAS Birrul walidain NW Rensing. hasil dari penelitian yang telah dilakukan dirasa sesuai dengan penelitian terdahulu dan teori dari para ahli yang dianggap relevan dengan hasil dari penelitian ini.

Penelitian ini menyebutkan jika variabel motivasi, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, hal ini berarti dari peneltian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ika & Ds (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi dan didiplin kerja mempengaruhi kinerja, didukung pula oleh teori dari (kasmir, 2016) yang menyebutkan jika Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam atau luar seseorang yang mampu memunculkan antusiasme juga kegigihan guna menggapai suatu keinginan.

Variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja dalam penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Kalesaran et al., 2014) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hartatik Pengembangan karir merupakan sebuah cara dari organisasi untuk membantu dan meningkatkan produktivitas karyawan, juga untuk membuat karyawan bersiap menghadapi tantangan dunia yang selalu berubah.

Variabel pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, didukung Beberapa penelitian menjabarkan terdapat pengaruh dominan antara pelatihan kerja

terhadap kinerja karyawan (Julianry et al., 2017). Dari penelitian lainnya penelitian mendapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan (Kartodikromo et al., 2017).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas yang terdiri dari motivasi, pelatihan, disiplin dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru SMAS BIRRUL WALIDAIN NW RENSING
2. Dari variabel bebas masing masing memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru di SMAS BIRRUL WALIDAIN NW RENSING
3. Variabel pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAS BIRRUL WALIDAIN NW RENSING

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja guru adalah sebagai berikut, jika ingin menumbuhkan kesadaran guru untuk melaksanakan tugas yang diberikan maka sebaiknya guru diberikan motivasi dengan tujuan meningkatkan disiplin kerja guru. Selain itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan. Peranan motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan dapat menggerakkan setiap karyawan untuk bisa bekerja mencapai kinerja yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati, Mudiarta Utama, I. K., Ni Wayan, I. Wayan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Ika, D. S., & Ds, A. H. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING (LINE A-W) PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 146–154.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236–236. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). *PENGARUH MOTIVASI, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA*. 11.
- Kartodikromo, E. A., Tewel, B., & Trang, I. (2017). PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN KERJA DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. CELEBES INDONESIA SAKTI MER 99 MEGA MAS MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.15625>
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif / Perpustakaan Universitas Subang*. Gajah Mada University press. [//lib.unsub.ac.id%2F%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1396](http://lib.unsub.ac.id%2F%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1396)
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4), Article 4. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/640>
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. RIneka Cipta.
- Nugroho, A. (2015). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). *MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BITUNG*. 12.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjutak, B. A., & Sosrodiharjo, S. (2014). *Metode Penelitian Edisi Revisi*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.