

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMK Darut Taqwa Purwosari

Futuha Rohmania Ahfa¹⁾, Lailatuzzahro Al-Akhda Aulia²⁾

^{1,2}Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Yudharta Pasuruan

E-mail: ¹⁾bellarohmadhoni99@gmail.com, ²⁾kalya.zahra@yudharta.ac.id

Abstract. To achieve educational goals, it takes teachers who have potential, a high sense of dedication and are responsible for carrying out their duties. The attitude of the teacher is one of the factors that determine the mental development of students, which is not only seen when teaching, but also seen their behavior in everyday life. This study was conducted to determine the effect of work motivation on teacher work discipline. The research subjects obtained were 68 teachers of SMK Darut Taqwa Sengonagung Purwosari Pasuruan, which consisted of 38 men and 30 women. The research variables were measured using a work discipline scale and a work motivation scale. Based on calculations on the work discipline scale there is a reliability value of 0.956 and on the motivation scale there is a reliability value of 0.393. From the calculation results obtained the value of $F_{count} > F_{table} = 118.982 > 4.74$ with a significance of $0.001 < 0.05$, thus the hypothesis that there is an influence of motivation on work discipline is accepted, with an effective contribution of 15.4%.

Keywords: *teacher, work motivation, work discipline*

Abstrak. Untuk mencapai tujuan pendidikan, dibutuhkan guru yang mempunyai potensi, rasa pengabdian yang tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sikap guru adalah salah satu faktor yang menentukan perkembangan jiwa peserta didik, yang tidak hanya dilihat sewaktu mengajar saja, akan tetapi juga dilihat tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Subjek penelitian yang diperoleh sebanyak 68 guru SMK Darut Taqwa Sengonagung Purwosari Pasuruan, yang terdiri dari 38 laki-laki dan 30 perempuan. Variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala disiplin kerja dan skala motivasi kerja. Berdasarkan perhitungan pada skala disiplin kerja terdapat nilai reliabilitas 0,956 dan pada skala motivasi terdapat nilai reliabilitas 0,393. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 118,982 > 4,74$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja diterima, dengan sumbangan efektif sebesar 15,4%.

Kata Kunci: guru, disiplin kerja, motivasi kerja

Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang utama kedudukannya dan sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Hal ini relevan dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3, yang menyatakan bahwa fungsi pendidikan nasional untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, para siswa membutuhkan adanya dorongan orang tua dan guru. Orang tua merupakan pendidik utama dan pertama bagi anak-anak mereka, karena dari merekalah anak mula-mula menerima pendidikan. Sedangkan untuk mencapai tujuan pendidikan, sangat dibutuhkan guru yang mempunyai potensi, rasa pengabdian yang tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian, akhlak, mental, dan moral

pada anak. Dengan demikian dapat dikatakan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh sikap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai guru (Wibowo, 2007).

Sikap dari seorang guru adalah salah satu faktor yang menentukan perkembangan jiwa peserta didik, karena sikap seorang guru tidak hanya dilihat sewaktu mengajar saja akan tetapi juga dilihat tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari. Biasanya, guru yang memiliki sikap dan perilaku yang baik serta disiplin lebih disukai siswa sehingga dapat menciptakan keakraban baik saat belajar di dalam kelas atau pun di luar kelas (Sagala, 2000). Hal ini dapat mempermudah hubungan antara guru dan siswa di dalam kelas, sehingga materi pelajaran yang disampaikan dapat lebih mudah diterima oleh siswa.

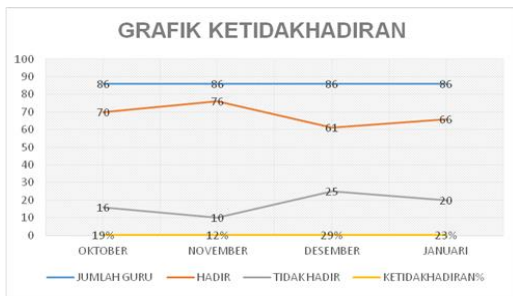
Disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Hamalik, 2002). Dengan disiplin, guru dapat melaksanakan tugas profesinya dengan baik. Masalah disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang dalam

melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Jika dikaitkan dengan tugas guru dalam pembelajaran, guru berhadapan dengan sejumlah peserta didik dengan berbagai macam latar belakang, sikap, dan potensi, yang kesemuanya itu berpengaruh terhadap kebiasaannya dalam mengikuti pembelajaran dan berperilaku di sekolah. Oleh sebab itu, pengaruh guru akan lebih terasa bila selain mengajar dan mendidik melalui kata-kata, guru juga memberi keteladanan dengan perbuatannya yang disiplin.

Menurut Harsuko (2011) salah satu hal yang berkaitan dengan disiplin, yakni peraturan yang menyangkut waktu. Dalam hal penggunaan waktu, guru harus datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketika guru mampu menghargai waktu dengan baik dalam bekerja, maka guru memiliki disiplin yang baik dalam bekerja. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan disalah satu SMK swasta yang ada di kecamatan Purwosari, masih banyak guru yang tidak disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah maupun dalam kegiatan belajar mengajar disekolah. Seperti masih ada guru yang datang terlambat, pulang mendahului sebelum waktu yang telah ditetapkan, tidak masuk dan meninggalkan jam mengajar, bahkan tidak masuk sekolah tanpa keterangan.

Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan grafik persentase ketidakhadiran guru dengan kurun waktu selama 4 bulan terhitung sejak bulan Oktober 2020 sampai dengan Januari 2021. Berikut ini grafik persentase ketidakhadiran guru disalah satu SMK swasta yang ada di Kecamatan Purwosari .



Gambar 1. Grafik ketidakhadiran guru (Oktober 2020 – Januari 2021)

Berdasarkan grafik tersebut dapat dilihat bahwa setiap bulan selalu ada guru yang tidak hadir. Bahkan dalam 4 bulan terakhir ini mencapai persentase 29% pada bulan Desember 2020. Data tersebut didukung dengan pernyataan dari Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa ada sekitar 30 dari 86 guru yang selalu datang terlambat dan tidak pernah masuk ke dalam kelas untuk mengajar. Hal ini cukup memprihatinkan mengingat jika salah satu tugas guru adalah mencerdaskan anak bangsa. Proses belajar mengajar akan menjadi terhambat dan tidak maksimal jika guru jarang atau bahkan tidak pernah masuk ke dalam kelas untuk melaksanakan tugas belajar mengajar dengan seharusnya.

Guru yang tidak disiplin akan berdampak pada hasil dan semangat belajar siswa. Seorang guru harus bisa melaksanakan tata tertib atau

peraturan sekolah dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati demi kelancaran proses belajar mengajar yang ada di sekolah.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri guru dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Martoyo (dalam Sandra 2012) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Untuk menciptakan disiplin kerja guru agar berjalan dengan efektif, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Susilo (2007) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Dengan motivasi kerja yang baik maka dapat meningkatkan disiplin kerja para guru. Dimana dengan adanya dorongan maupun keinginan untuk bekerja dengan baik, menyebabkan para guru rajin bekerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

Menurut Susilo (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, penegakan disiplin.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK Darut Taqwa Purwosari.

Metode

Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisis data-data yang berupa angka (*numerical*) yang diolah dengan metode statistika. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel motivasi kerja (X) sebagai variabel bebas (*independent variabel*).

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Darut Taqwa Purwosari sebanyak 86 responden.

maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 guru . Jadi, total sampel penelitian ini adalah 68 responden yang diambil dengan menggunakan rumus Baley yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30 sampel.

Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Lebih khususnya pada teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling accidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Jadi siapa saja yang secara kebetulan atau incidental bertemu dengan peneliti, maka subjek tersebut bisa dijadikan sebagai sampel dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang diambil dari responden menggunakan

skala disiplin kerja yang disusun sendiri oleh peneliti. Untuk skoring pada skala disiplin kerja tersebut menggunakan skala likert dimana responden memiliki lima alternatif pilihan jawaban dalam pengisian skala untuk item *favorable* dan *unfavorable*.

Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian kuantitatif. Dimana peneliti menggunakan angka-angka untuk menginterpretasikan hasil dari variabel yang diteliti. Adapun teknik analisa data yang digunakan yakni analisa Regresi Sederhana dan Korelasi Parsial.

Namun sebelumnya dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Sedangkan item-item yang terdapat dalam pernyataan kuesioner terlebih dahulu di uji dengan uji validitas dan realibilitas.

Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan teknik perhitungan One-Sample-Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh hasil bahwa $p=0,200$ ($p>0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Adapaun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,49253040
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,055
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan perhitungan uji linieritas diperoleh nilai deviation from linierity sebesar 0,027 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa

ada hubungan yang linier antara variabel motivasi kerja (X) dengan disiplin kerja (Y). Adapun hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups (Combined)	2621,672	20	131,084	1,993	,027
	Linearity	881,445	1	881,445	13,398	,001
	Deviation from Linearity	1740,227	19	91,591	1,392	,177
Within Groups		3092,019	47	65,788		
Total		5713,691	67			

Dari perhitungan analisa regresi sederhana dengan bantuan program IBM SPSS versi 21 for Windows, Nilai F- tabel 5% = 2,45 sehingga didapatkan nilai sebesar 12,039 dengan $p = 0,000$ ($p > 0,05$),

oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3

Ringkasan data analisa regresi

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	881,445	1	881,445	12,039	.001 ^b
	Residual	4832,246	66	73,216		
Total		5713,691	67			

Variabel motivasi kerja (X) memberikan sumbangan efektif sebesar 15,4 %, sedangkan sisanya 84,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil perhitungan mengenai besar sumbangan dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4.

Sumbangan Efektif Variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.141	8.557

Diskusi

Hasil analisa data penelitian menunjukkan Freg 12,039 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Sehingga, hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru, diterima.

Menurut Mangkuprawira (2007) disiplin kerja merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru karena disiplin kerja sebagai bentuk latihan bagi guru dalam melaksanakan aturan-aturan sekolah. Semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula disiplin kerja guru dalam sekolah.

Singodimendjo (dalam Edi Sutrisno 2016) menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja seseorang pegawai maka semakin baik disiplin kerja yang akan dicapai. Jadi apabila guru di dalam suatu sekolah kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya, maka disiplin kerja akan sulit

dicapai karena suatu pekerjaan akan mengalami kendala dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan.

Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Sehingga ketika motivasi kerja guru terdorong dan menjadi lebih baik maka pada saat itu disiplin kerja guru akan lebih baik juga.

Motivasi kerja menurut Franco dkk. (dalam Harsuko 2011), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai suatu disiplin kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2013) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong disiplin kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan selalu disiplin dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi – kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat guru tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Robin (dalam Sayuti 2006)

menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Wahjosumidjo (1996), menyatakan sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi salah satunya yakni meningkatkan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong disiplin kerja, (Martoyo, 2007). Tanpa motivasi, seorang guru tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang guru yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hal demikian membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap disiplin Kerja Guru di SMK Darut Taqwa” dengan menggunakan subjek penelitian sebanyak 68 orang guru menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan medical representatif. Dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji analisis regresi, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Dimana jika motivasi kerja tinggi maka disiplin kerja tinggi. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah maka disiplin kerja rendah.

Saran

Dengan melihat hasil penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi siapapun dikemudian hari. Berdasarkan hasil penelitian ini, masih terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, oleh karena itu untuk perkembangan penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran agar pada

penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi.

Bagi subjek penelitian disarankan untuk meningkatkan motivasi kerjanya lagi dengan selalu berpikir secara kreatif dan selalu yakin bahwa memiliki kemampuan. memiliki daya tahan tinggi terhadap tekanan dan bisa bertanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Dengan demikian akan terbentuk disiplin kerja yang baik di sekolah.

Bagi sekolah penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pihak yang terkait dalam meningkatkan disiplin kerja. Hendaknya sekolah dapat lebih tegas menindaklanjuti tindakan pelanggaran kedisiplinan untuk meningkatkan kelancaran kegiatan pembelajaran. Selain tindakan tersebut, sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru karena sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan cara meluas dalam subyek penelitian, dan untuk mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi variabel tersebut. Dapat

memperluas dan menambah jumlah populasi serta sampel penelitian guna untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Dapat menambahkan variabel lain seperti Skill Kerja, dan tanggung jawab agar mampu lebih menggambarkan disiplin kerja lebih dari motivasi dan disiplin kerja.

Referensi

- Hamalik (2002). Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harsuko. (2011). "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.
- Sagala (2000). Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: CV. Alfabet.
- Sandra, I. K. (2012). *Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Persona*. Jurnal Psikologi Indonesia.
- Susilo, Joko Muhammad. (2007). Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Wibowo (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Darmawan.(2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ernawati dan Tjalla, A. (2007). *Hubungan komunikasi interpersonal antara mahasiswa dan dosen dengan prestasi akademik mahasiswa fakultas psikologi universitas Gunadarma*. Jurnal Psikologi, 02, 07. 22-40
- Fadillah. (2013). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9
- Fathoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Bandung
- Hamalik.(2002). Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Hariandj. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Harsuko. (2011). "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja:

- Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.
- Hasibuan. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. (2014). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendriani, S dan Fitri, H. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Jurnal Aplikasi Bisnis Vol. 4 No.2 April 2014.
- Herlina. H. (2015). *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jurnal Kependidikan 14 (1): 37-44.
- Hurlock, E. B. (2004). *Psikologi Perkembangan; Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih bahasa: Istiwidayanti & Sijabat, Max R. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen kompensasi. Rajawali pers. Jakarta.
- Kelly, Estalita. (2012). *Diktat Statistik Psikologi I*. Pasuruan. Tidak diterbitkan.
- Kelly, Estalita. (2017). *Diktat Statistik Psikologi II*. Pasuruan. Tidak diterbitkan.
- Kelly, Estalita. (2018). *Diktat Psikometri*. Pasuruan. Tidak diterbitkan
- Latief. (2014). Evaluasi Kinerja SDM : Konsep, Aplikasi, Standard dan Penelitian. Jakarta.
- Mahmud. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vo. 3, No. 6, Desember 2005.
- Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung

- Manullang. (1981). *Management Personalia*. Jakarta Timur: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Mirza, Iskandar. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 1, No 4. h. 1-15
- Munandar, S. A. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Nurbudiawati. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 07; No. 02; 2016.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16
- Sagala.(2000). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: CV. Alfabet.
- Sandra, I. K. (2012). *Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Persona*. Jurnal Psikologi Indonesia.
- Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.