

**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui  
Produktivitas Kerja Guru Pada SMK Negeri di Kota Depok**

**Dwi Jaya Indah Kasih Harefa<sup>1</sup>, Reni Anggraini<sup>2</sup>**

Universitas Gunadarma<sup>1,2</sup>

dwiwarefa2@gmail.com

*Submit*, 18-09-2022    *Accepted*, 10-12-2022    *Publish*, 12-12-2022

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out. 1) The effects direct of motivation and compensation towards work productivity teachers of state vocational school in Depok city. 2) The effects direct of motivation, compensation and work productivity towards performance teachers of state vocational school in Depok city. 3) The effects indirect of motivation and compensation towards performance through the work motivation teachers of state vocational school in Depok. The method used in this research is a survey with technical path analysis and samples is 60 respondents. The results of the study show: 1) There are significant effects direct of motivation and compensation towards work productivity teachers of state vocational school in Depok city. Motivation variables contributed 54,7% towards work productivity. 2) There are significant effects direct of motivation, compensation and work productivity towards performance teachers of state vocational school in Depok. Motivation, compensation, and work productivity variables contributed 63,7% to performance teachers of state vocational school in Depok city 3) There are significant effects indirect of motivation and compensation towards performance through the motivation teachers of state vocational school in Depok. This is evidenced by the value of the indirect effect of 0,305 > the value of the direct effect 0,229, it can be concluded that there is a significant indirect effect of variable (X1) towards (Y) through (Z). And then the value of indirect effect of the compensation variabel X2 (0,214) > direct value (0,209), it is concluded that there is a significant indirect effect of the variable X2 towards Y through Z.*

*Keywords: motivation, compensation, performance teachers, work productivity teachers.*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh langsung motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru SMK Negeri di Kota Depok. 2) Pengaruh langsung motivasi, kompensasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Depok. 3) Pengaruh tidak langsung motivasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui produktivitas kerja guru SMK Negeri di Kota Depok. Metode dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan teknik analisis jalur dan jumlah sampel 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri di Kota Depok. Variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap Produktivitas Kerja 2) Terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Depok. Variabel Motivasi, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja memberikan kontribusi sebesar 63,7% terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Depok 3) Terdapat Pengaruh tidak langsung yang signifikan Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri di Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh tidak langsung  $(0,305) >$  nilai pengaruh langsung  $(0,229)$ . maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel X1 terhadap Y melalui Z. Selanjutnya nilai pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X2)  $(0,214) >$  nilai langsung  $(0,209)$ , maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel X2 terhadap Y melalui Z.

*Kata Kunci: Motivasi, kompensasi, kinerja guru, produktivitas kerja guru.*

## **PENDAHULUAN**

Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Harris Iskandar, menyatakan masih banyak guru yang tidak inovatif, padahal guru dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi, diantara 5,6 juta guru di Indonesia, baru sekitar 2% guru yang inovatif, artinya 98% guru tidak inovatif (Okezone.com, 2013). Begitu juga yang terjadi pada guru SMK negeri di Kota Depok, guru belum memiliki keterikatan kerja yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya guru yang kurang memiliki antusiasme dan inisiatif dalam menciptakan inovasi maupun kreativitas dalam pembelajaran, sehingga guru cenderung menggunakan metode pembelajaran yang kurang tepat, kurang meningkatkan penguasaan materi, dan kurangnya variasi di dalam pembelajaran, sehingga yang terjadi mismatch, yang diajarkan di sekolah tidak sama dengan yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI), hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala Dinas Pendidikan, Herry Pansila, yang mengatakan bahwa masih terdapat guru negeri di Depok termasuk guru SMK yang kurang berkualitas, kurang inovatif dalam mengajar, sehingga guru belum mampu menciptakan peserta didik yang aktif belajar. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Totok Suprayitno mengatakan, guru harus kreatif dalam melakukan perubahan dalam proses pembelajaran yang bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan (Suaramerdeka.com, 2019).

Produktivitas kinerja guru dapat diukur melalui kemampuan melaksanakan tugasnya sebagai guru di antaranya kemampuan menyusun program pengajaran, kemampuan menganalisis hasil belajar, kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta kemampuan menyusun program bimbingan. Kemampuan guru tersebut seharusnya dapat dilaksanakan secara baik dan benar dalam meningkatkan produktivitas mengajar guru yang ideal dalam upaya pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan sekaligus peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian guru harus mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya agar tercapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. (Sedarmayanti, 2007).

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi . Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. (<http://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi>)

Bertitik tolak pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam karya ilmiah ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Produktivitas Kerja Pada SMK Negeri di Kota Depok”.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur dan dilaksanakan pada SMK Negeri di Kota Depok tahun ajaran 2021/2022 dengan sampel sebanyak 60 responden dipilih secara acak (*random sampling*) dengan jumlah populasi 155 responden. Sampel di peroleh dengan menggunakan rumus rumus Slovin sebagai berikut (Suwarsono, 2007).

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan :

n = Banyak sampel

N = Banyak populasi

e = Persentase toleransi ketidaktelitian (presesi) karena kesalahan pengambilan sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur menggunakan SPSS versi 22, hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat dalam tabel berikut:

#### 1. Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Z) Guru SMK Negeri di Kota Depok

Tabel 1

#### Model Summary Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.739 <sup>a</sup>	.547	.531	4.63211

Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,547, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Z sebesar 54,7%. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh parsial variabel X1 dan X2 terhadap Z dapat dilihat pada tabel coefficient berikut.

Tabel 2

#### Coefisien Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	-16.597	12.259		-1.354	.181
Motivasi Kerja	.656	.102	.578	6.444	.000
Kompensasi	.511	.113	.406	4.530	.000

Dependent Variable: Produktivitas

Pada Tabel 2 di atas diketahui:

1. Diperoleh persamaan model 1,  $Z = 0,578 + 0,406X_2 + e_1$
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai beta 0,578 dengan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti diterima atau ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Z)

3. Variabel Kompensasi memiliki nilai beta 0,406 dengan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti diterima atau ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Z).

Berdasarkan data tersebut disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Z) guru SMK Negeri di Kota Depok.

## 2. Pengaruh Langsung Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Negeri di Kota Depok

Tabel 3

**Model Summary Model 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.798 <sup>a</sup>	.637	.617	4.22224

. Predictors: (Constant), Produktivitas, Kompensasi, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,637, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh variabel X1, X2 dan Z secara bersama-sama terhadap Y sebesar 63,7%. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh parsial variabel X1, X2 dan Z terhadap Y dapat dilihat pada tabel coefficient berikut.

Tabel 4

**Coefficient Model 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	7.216	11.353		.636	.528
Motivasi Kerja	.262	.122	.229	2.147	.036
Kompensasi	.266	.120	.209	2.218	.031
Produktivitas	.533	.121	.528	4.413	.000

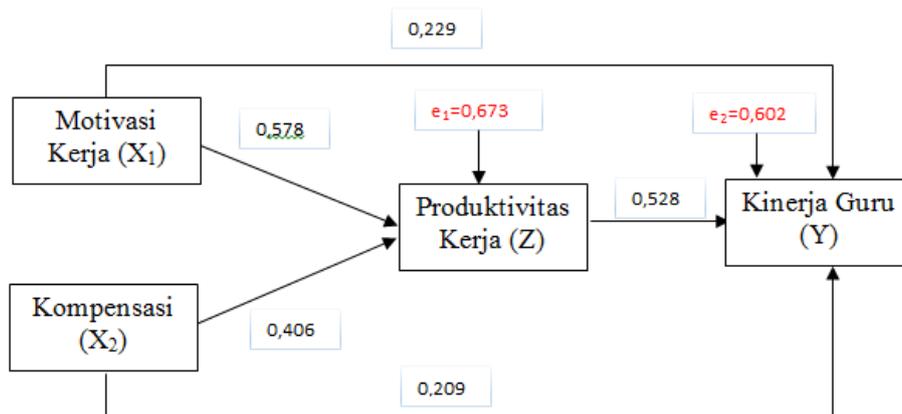
. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4. di atas, diketahui:

1. Diperoleh persamaan model 2,  $Y = 0,229X_1 + 0,209X_2 + 0,528 Z + e_2$   
 Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai beta 0,229 dengan nilai Sig sebesar  $0,036 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima atau ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).
2. Variabel Kompensasi memiliki nilai beta 0,209 dengan nilai Sig sebesar  $0,031 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima atau ada pengaruh yang signifikan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).
3. Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai beta 0,528 dengan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima atau ada pengaruh yang signifikan produktivitas kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Berdasarkan data tersebut disimpulkan ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan Produktivitas kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) guru SMK Negeri di Kota Depok.

**3. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ), Melalui Produktivitas Kerja ( $Z$ ) guru SMK Negeri di Kota Depok.**



**Gambar 1. Path Analysis**

**Keterangan:**

Koefisien jalur  $X_1 \rightarrow Z = 0,578$

Koefisien jalur  $X_2 \rightarrow Z = 0,406$

$$\text{Epsilon 1 } (e_1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.547} = 0,673$$

$$\text{Koefisien jalur } X_1 \rightarrow Y = 0,229$$

$$\text{Koefisien jalur } X_2 \rightarrow Y = 0,209$$

$$\text{Koefisien jalur } Z \rightarrow Y = 0,528$$

$$\text{Epsilon 2 } (e_2) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.637} = 0,602$$

Tabel 5

**Pengaruh Langsung, Tidak Langsung serta Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Produktivitas Kerja (Z), dan Kinerja Guru (Y)**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung Melalui Produktivitas (Z) ( $\beta_1 \times \beta_3$ )	Pengaruh Total
X <sub>1</sub> → Z	0.578	-	-
X <sub>1</sub> → Y	0.229	0.305	0.534
Z → Y	0.528	-	-
X <sub>2</sub> → Z	0.406	-	-
X <sub>2</sub> → Y	0.209	0.214	0.423

Berdasarkan Tabel 5 di atas di ketahui :

- Pengaruh langsung X<sub>1</sub> Terhadap Z sebesar 0,578
- Pengaruh tidak langsung X<sub>1</sub> terhadap Y melalui Z adalah = 0,578 x 0,528 = 0,305
- Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung X<sub>1</sub> terhadap Y melalui Z adalah sebesar 0,229+ 0,305 = 0,534
- Apabila nilai tidak langsung > nilai langsung, hal ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung yang signifikan
- Karena nilai pengaruh tidak langsung (0,305) > nilai langsung (0,229), maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel X<sub>1</sub> terhadap Y melalui Z.
- Pengaruh langsung X<sub>2</sub> Terhadap Z sebesar 0,406
- Pengaruh tidak langsung X<sub>2</sub> terhadap Y melalui Z adalah = 0,406 x 0,528 = 0,214

- Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_2$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  adalah sebesar  $0,209 + 0,214 = 0,423$
- Karena nilai tidak langsung ( $0,214$ )  $>$  nilai langsung ( $0,209$ ), maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$ .

Berdasarkan data tersebut disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) melalui Produktivitas Kerja ( $Z$ ) guru SMKN di Kota Depok.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Z$ ) Guru SMK Negeri di Kota Depok**

Hasil pengujian disimpulkan terdapat Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Z$ ) Guru SMK Negeri di Kota Depok. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap Produktivitas Kerja ( $Z$ ).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriwati (2019) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dan kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja guru.

### **2. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Produktivitas Kerja ( $Z$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ ) Guru SMK Negeri di Kota Depok**

Hasil pengujian disimpulkan terdapat Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Z$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ ) Guru SMK Negeri di Kota Depok. Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Produktivitas Kerja ( $Z$ ) memberikan kontribusi sebesar 63,7% terhadap Kinerja ( $Y$ ) Guru SMK Negeri di Kota Depok.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Roby Darma dan Mitra Candana (2020) yang menyatakan Motivasi memberikan pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kontribusi variable

Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening berpengaruh sebesar 70,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### **3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y), Melalui Produktivitas Kerja (Z) guru SMK Negeri di Kota Depok**

Hasil pengujian disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Motivasi (X1), dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Produktivitas Kerja (Z) Guru SMK Negeri di Kota Depok.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Paul Mali (dalam Anggalia, 2013) dan Edy Sutrisno (2011) yang menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Paul Mali dalam Anggalia, 2013). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011), Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengatur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

## **SIMPULAN**

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Z) Guru SMK Negeri di Kota Depok. Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap Produktivitas Kerja (Z).
2. Terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Negeri di Kota Depok. Variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Z) memberikan kontribusi sebesar 63,7% terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Negeri di Kota Depok.
3. Terdapat Pengaruh tidak langsung yang signifikan Motivasi (X1), dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Produktivitas Kerja (Z) Guru SMK Negeri di Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh tidak langsung (0,305) > nilai pengaruh langsung (0,229), maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel X1 terhadap Y melalui Z. Selanjutnya nilai pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X2) (0,214) > nilai langsung (0,209), maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan variabel X2 terhadap Y melalui Z.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia teori konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ametembun. (2012). *Administrasi personil sekolah*. Bandung: Suri.
- Anggalia. W. (2013). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi (GEMA)*. Vol. 5
- Bafadal, I. (2005). *Pengelolaan perpustakaan sekolah*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Djaali. (2008). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Djumanta
- Gorda, I.G.N. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Hasibuan M. (2013). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan ketigabelas, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara

<https://www.spssindonesia.com/2017/03/cara-uji-analisis-jalur-path-analysis.html>

Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya

Mulyasa. (2009). *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada

Robbins, S. (2003). *Management*. New Jersey: Prentice hall, Seventh Edition

Sardiman. (2010). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Sedarmayanti, (2014). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. cetakan ketujuh. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti, (2010). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wulan. 2013. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah* 1(2): 100 ± 112.

Wursanto. (2009). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi.