

Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 5 Mataram

¹Ketut Dina Kristina, ²Syaiful Amri, ³Putri Reno Kemala Sari

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹kdinakristina@gmail.com, ²syaifulamri5@gmail.com, ³putrenoks@gmail.com

(085333929415)

Abstract

This study aims to examine several things, namely: (1) the effect of office facilities on performance, (2) the effect of work discipline on performance, (3) the effect of work motivation on performance, (4) the influence of office facilities, work discipline and work motivation on performance. This research includes the type of associative research. The population in this study were 51 teachers at SMP Negeri 5 Mataram and a sample of 35 people was taken using a purposive sampling technique. The data collection technique used in this study was in the form of a statement in the form of a questionnaire. The results showed that: (1) Office facilities have no significant effect on performance (2) Work discipline has a significant effect on performance (3) Work motivation has no significant effect (4) Office facilities, work discipline and work motivation have a significant effect on performance.

Keywords: Office Facilities, Work Discipline, Work Motivation and Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa hal, yaitu : (1) pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (4) pengaruh fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan guru SMP Negeri 5 Mataram yang berjumlah 51 orang dan sampel sebanyak 35 orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan dalam bentuk kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (3) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan (4) Fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi, perusahaan maupun lembaga. sebab, sumber daya manusia merupakan penopang yang akan menjalankan semua tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, perusahaan dan lembaga tersebut. Sumber daya manusia sendiri adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi asat sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Pendidikan menjadi salah satu proses pembentukan atau memajemen sumber daya

manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Menurut Seknun (2017) Guru menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran dikelas.

Untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja baik seorang guru sangat diperlukan. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya, seperti keberhasilan sekolah tentunya dinilai dari bagaimana kinerja guru-guru yang ada dilingkungan sekolah tersebut

Kinerja sendiri tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu fasilitas kantor yang ada pada lingkungan mereka bekerja. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016). Fasilitas kantor memiliki beberapa indikator seperti fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan juga fasilitas sosial.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Martin (2019) yang melakukan penelitian dengan variabel fasilitas kantor menyatakan bahwa secara parsial fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Terry (2017) menyatakan bahwa fasilitas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor internal pertama yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah disiplin kerja. Sutrisno (2013) , mengatakan Disiplin adalah sikap ketersediaan, kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuh kembangkan *performance*/kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Syamsuddinnor, 2013). disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Variabel disiplin kerja yang diteliti oleh Sumiati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nainul Muna (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi kerja juga merupakan faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam mengajar. Yulinda (2018) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif”. Dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan pegawai malas kerja dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran pegawai. Masalah motivasi selalu dapat perhatian besar dari para atasan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh MHD Taufik (2021) terhadap variabel motivasi kerja menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Martin (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kota Mataram memiliki beberapa Sekolah Menengah Pertama (SMP). Salah satunya yaitu SMP Negeri 5 Mataram. Terletak di Jalan Lalu Mesir, Babakan. Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Mataram merupakan sekolah negeri dengan jumlah siswa yang ada sekitar 731 siswa, dengan jumlah guru sebanyak 51 orang, dimana 27 orang diantaranya merupakan bagian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), lalu 8 orang merupakan P3K dan sisanya sejumlah 16 orang merupakan tenaga pengajar honorer.

Hasil observasi pertama yang dilakukan pada tanggal 25 Februari 2023 di SMP Negeri 5 Mataram menunjukkan bahwa fasilitas kantor yang ada untuk para guru sudah memadai. Pada ruang guru terdapat beberapa kipas angin yang tentu saja sangat membantu agar para guru merasa nyaman saat mereka ada diruangan tersebut. Tersedia juga alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer, CPU, Printer) dan mesin fotocopy serta internet yang diperuntukan untuk para guru agar mereka dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain dua hal diatas adapula Fasilitas yang disediakan yaitu berupa alat tulis kantor (ATK). Pengembangan fasilitas sudah dilakukan sejak beberapa tahun lalu, dimana dilakukannya perbaikan gedung serta pergantian

meja, kursi dan lemari yang sudah tidak layak pakai. Tentunya perbaikan fasilitas ini dibuat untuk kemudahan dan kenyamanan para warga sekolah khususnya para guru.

Pada observasi kedua yaitu pada hari senin tanggal 27 Februari 2023 yaitu bertepatan dengan adanya kegiatan upacara bendera. Hasil pengamatan yang dilakukan terlihat bahwa guru-guru hadir tepat waktu sesuai dengan yang sudah dijadwalkan yaitu pukul 07.00. Kedisiplinan para guru akan datang dan pulang tepat waktu yaitu pukul 14.00 sudah terlaksana dengan baik, akan tetapi pada saat-saat tertentu para guru juga dapat terlambat seperti misalnya ada kendala pada cuaca seperti hujan dipagi hari sebelum mereka berangkat kesekolah. Kedisiplinan para guru tentunya menjadi contoh utama untuk para murid yang ada di sekolah. Kedisiplinan ini juga tentunya berpengaruh pada kinerja guru tersebut karena apabila mereka tidak disiplin pada peraturan yang ada maka penyampaian ilmu kepada murid-murid mereka akan terdapat kendala seperti misalnya jam belajar yang berkurang karena keterlambatan guru tersebut.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya terdapat analisis regresi linear berganda, uji signifikan parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F) dan analisis koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Setelah melakukan penelitian di lapangan, yakni penyebaran kuesioner kepada 35 orang responden yang merupakan Guru dengan status kepegawaian PNS dan PPPK SMP Negeri 5 Mataram, maka atas dasar hasil penelitian tersebut diperoleh data mengenai karakteristik dan tanggapan responden yang menggambarkan tentang fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh keterangan mengenai karakteristik responden yang diteliti.

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan masa kerja.

Teknik Analisis Data

Data pengisian kuesioner pengaruh fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Mataram yang telah diolah peneliti dapat dilihat pada uji-uji berikut ini.

Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan salah satu persyaratan sebelum peneliti mengkaji data melalui teknik regresi linear berganda. Uji instrumen terdiri dari dua uji, yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut.

Tabel 6 Uji Validitas

Variabel	No	Butir Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fasilitas Kantor	1	X1.1	0,612	0,344	VALID
	2	X1.2	0,585	0,344	VALID
	3	X1.3	0,533	0,344	VALID
	4	X1.4	0,821	0,344	VALID
	5	X1.5	0,742	0,344	VALID
	6	X1.6	0,755	0,344	VALID
	7	X1.7	0,813	0,344	VALID
	8	X1.8	0,692	0,344	VALID
	9	X1.9	0,602	0,344	VALID
	10	X1.10	0,784	0,344	VALID
Disiplin Kerja	11	X2.1	0,890	0,344	VALID
	12	X2.2	0,947	0,344	VALID
	13	X2.3	0,876	0,344	VALID
	14	X2.4	0,887	0,344	VALID
Motivasi Kerja	15	X3.1	0,732	0,344	VALID
	16	X3.2	0,745	0,344	VALID
	17	X3.3	0,847	0,344	VALID
	18	X3.4	0,883	0,344	VALID
	19	X3.5	0,820	0,344	VALID
	20	Y.1	0,844	0,344	VALID

Kinerja	21	Y.2	0,862	0,344	VALID
	22	Y.3	0,732	0,344	VALID
	23	Y.4	0,892	0,344	VALID
	24	Y.5	0,869	0,344	VALID
	25	Y.6	0,846	0,344	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel fasilitas kantor, disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga kuesioner untuk fasilitas kantor, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah suatu kuesioner dianggap reliabel atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 7 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Fasilitas Kantor	0,878	0,60	RELIABEL
2	Disiplin Kerja	0,906	0,60	RELIABEL
3	Motivasi Kerja	0,865	0,60	RELIABEL
4	Kinerja	0,915	0,60	RELIABEL

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, variabel fasilitas kantor, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi berdasarkan data yang telah dikumpulkan sebelum melakukan analisis sebuah model regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa uji, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16565831
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.071
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,164 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini sudah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

NO	Model	Colinearity	Statistic
		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kantor (X1)	0,974	1,027
2	Disiplin Kerja (X2)	0,943	1,061
3	Motivasi Kerja (X3)	0,919	1,088

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

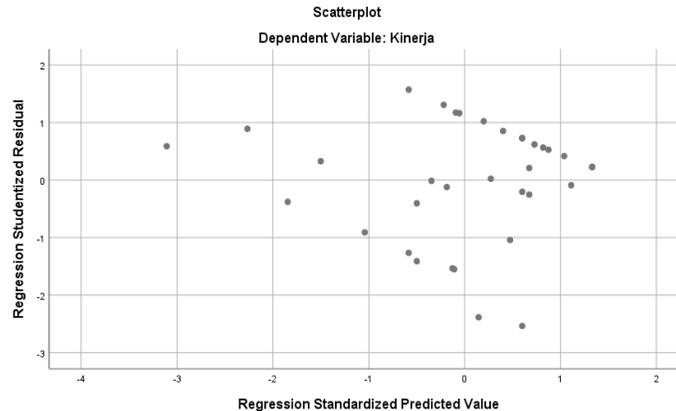
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat keadaan dimana dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidaknya dapat dilihat dengan melihat grafik scatterplot, jika tidak ada pola yang jelas, seta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah

angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang berjumlah lebih dari satu terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.779	6.943		.400	.692
	Fasilitas Kantor	.108	.109	.150	.997	.326
	Disiplin Kerja	.626	.244	.391	2.563	.015
	Motivasi Kerja	.352	.197	.275	1.784	.084

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,779 + 0,108X_1 + 0,626X_2 + 0,352X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11 Uji t (Parsial)

NO	Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Sig	Keterangan
1	Fasilitas Kantor	0,997	2,040	0,326	Tidak Signifikan
2	Disiplin Kerja	2,563	2,040	0,015	Signifikan
3	Motivasi Kerja	1,784	2,040	0,084	Tidak Signifikan

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.223	3	25.074	4.875	.007 ^b
	Residual	159.463	31	5.144		
	Total	234.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja

SIMPULAN

1. Fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Mataram karena memiliki t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel, yaitu $0,997 < 2,040$ dengan nilai signifikansi $0,362 > 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Mataram karena memiliki t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel, yaitu $2,563 > 2,040$ dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Mataram karena memiliki t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel, yaitu $1,784 < 2,040$ dengan nilai signifikan $0,084 > 0,05$.
4. Fasilitas kantor, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Mataram karena nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel, yaitu

4,875 > 2,91.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, W. F., Ahmad, J., & Lina, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2 (4), 282–303.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putir Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Barda*, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putir Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Cahya, A. D., Novia, T.R., & Yudi, P. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83.
- Dubrin, A. J. (2015). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill* (8th ed.). *Cengage Learning*.
- Fauziah, F., & Rinda, S. K. (2019). Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi SPSS Pada Mahasiswa. *Jurnal Pesut*, 1 (2), 129–136.
- Gaol, L. J., Lamminar, H., & Endieni, M. B. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286–298.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Hartati, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Inaray, J.C., Olivia S. N., V. P. K. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Irawan, A., & Nanik, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Refika Aditama.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Moenir, A. S. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT. Gunung Agung.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia.
- Pujiyanti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 2(1), 184–207.
- Rivai Z.V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Rajawali Press.
- Rozalina, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Sahrul., Woro. U, & Indra, P. (2022). Pengaruh Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan Kalimantan. *Jurnal Manejerial Bisnis.*, 5(3), 1–11.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Seknun, M. . (2017). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Lentera Pendidikan*, 15(1), 120–131.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–963.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Syamsuddinnor. (2013). Pengaruh Pemberian Isentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, 6(1).
- Wardani, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Mataram). *Jurnal Valid*, 13 (2), 172–181.
- Yulinda. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Applied Managerial Accountung*, 2 (1), 26–40.