

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SDN TANDES

Nadia Savira Pramedyanti

nadiasavira10.03@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of work discipline, work experience, and organizational culture on teachers' performance. The population was teachers of SDN Tandes Kidul 1 / 110 Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling i.e., a sample collection technique took all the population members as the research object and used it as a sample. The instrument of data collection technique questionnaire. The questionnaires were distributed to 49 respondents. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The research result showed that work discipline had a positive and significant effect on the teachers' performance at SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. On the other hand, the work experience had an insignificant effect on the teacher's performance at SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. In contrast, the organizational culture had a positive and significant on the teachers' performance at SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Organizational Culture, Teacher Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi yang menjadi objek sebagai sampel, dan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner, jumlah sampel seluruhnya adalah 49. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya, pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya.

**Kata Kunci :** disiplin kerja, pengalaman kerja, budaya organisasi, kinerja guru

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam suatu organisasi atau suatu lembaga, sedangkan bentuk dan tujuan organisasi atau lembaga didasarkan pada berbagai pandangan yang menguntungkan masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diatur dan dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau kegiatan kelembagaan organisasi. Dalam meningkatkan mutu pendidikan maka setiap organisasi harus membutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawa personil lebih baik, terutama di lembaga pendidikan, kepala sekolah sangat berperan penting terhadap guru, karena kepala sekolah yang membawa perubahan yang lebih baik, kemudian guru merupakan komponen utama dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dalam bidang pembangunan.

Supardi (2014:23) Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dari seseorang guru dalam menjalankan tugas dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh guru selama kegiatan pembelajaran. Hal ini kinerja

guru sangat penting untuk diperhatikan supaya menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Dermawan (2013:41) disiplin kerja adalah perilaku, sikap dan tindakan yang ada dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis di perusahaan sesuai dengan aturan dan karyawan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Dapat menciptakan suasana kerja yang menguntungkan yang memiliki efek positif pada tugas-tugas karyawan. Disiplin adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Afandi (2018:12).

Pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Pengalaman kerja juga berhubungan besar terhadap kinerja guru. Pengalaman kerja juga berhubungan besar terhadap kinerja guru. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik Foster (2001:40). ). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti di utarakan oleh Machmud dan setiawan (2012:213) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi, fisik, dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Pengalaman kerja mengacu pada keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pengalaman kerja tidak hanya dipertimbangkan dari segi keterampilan, kompetensi dan kemampuan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat berdasarkan pekerjaan jangka panjang atau pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki semakin baik dalam pekerjaannya.

Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan organisasi, budaya organisasi merupakan norma atau nilai yang dianut oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Wibowo (2010:30) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mempersatukan anggota organisasi, dengan budaya yang kuat akan mendukung organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Guru**

Kinerja sangat penting dan harus dipertimbangkan oleh semua manajer baik di tingkat organisasi kecil maupun besar. Pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi atau karyawannya adalah semacam tanggung jawab kepada organisasi dan publik. Kinerja seseorang tidak terisolasi, tetapi selalu berkaitan dengan kepuasan kerja dan penghargaan karyawan, dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi. Indikator kinerja pegawai meliputi ketentuan pelaksanaan tugas kerja, penerapan jam kerja, partisipasi, kerjasama antar karyawan Setiawan dan Kartika (2014:147).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang mengikuti aturan dan prosedur operasi yang dikembangkan oleh perusahaan. Suasana kerja yang kondusif membuat karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Afandi (2018:12) disiplin merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilakunya atau meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

### **Pengalaman Kerja**

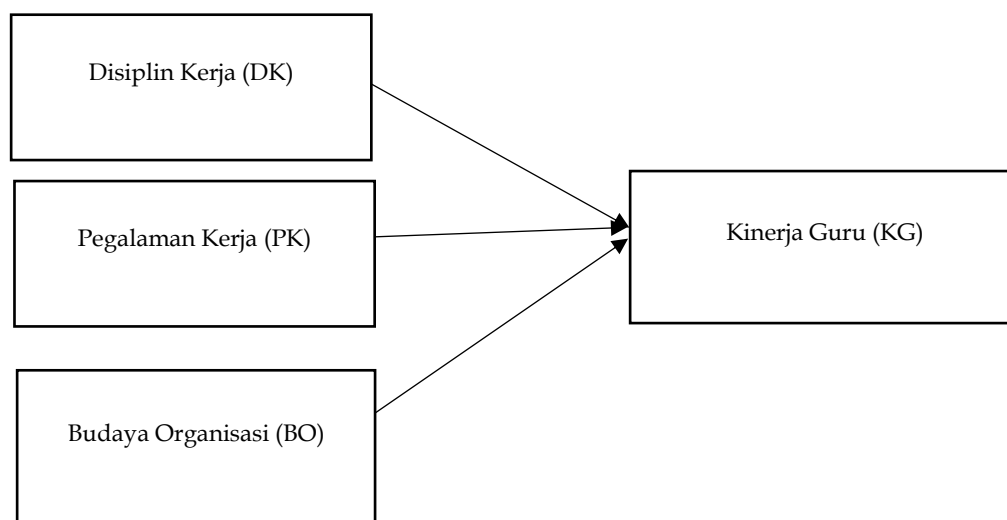
Pengalaman kerja adalah apa yang dibutuhkan setiap orang untuk menjadi sukses, terus tumbuh di tempat-tempat baru yang akan dituju. pengalaman kerja yang hebat penting

untuk operasi bisnis organisasi karena pengalaman kerja adalah modal hal utama bagi seseorang untuk berkecimpung dalam bidang tertentu. Basari (2013:45) pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, mampu diukur berdasarkan masa kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan itu memiliki beberapa saat.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sifat yang ada pada organisasi dan menjadi pedoman organisasi, sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah kode etik dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi. Adamy (2016:32) menyatakan bahwa budaya organisasi yaitu suatu persepsi yang dianut oleh anggota organisasi menjadi suatu sistem dan hal ini yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Seorang guru memegang peran penting terhadap peserta didiknya. Disiplin kerja adalah perilaku, sikap dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dimana karyawan mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan dan menciptakan suasana kerja dengan sikap yang sangat disiplin, nyaman dan menguntungkan sehingga berpengaruh positif terhadap tugas kerja karyawan. Penjelasan diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Purwoko (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Muna (2020) dengan hasil bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera.

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Dalam dunia kerja pengalaman kerja sangat dibutuhkan karena dapat mengukur seseorang dalam keberhasilan kinerjanya. Guru harus memiliki pengalaman kerja yang tinggi, karena semakin tinggi pengalaman yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi juga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Adamy (2016) dengan adanya pengalaman kerja dapat dilihat jenis pekerjaan apa yang pernah diduduki oleh karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dianti (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun juga penelitian terdahulu menurut Kelejen et al., (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 = pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya kuat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki karakteristik tertentu yang dapat menarik orang untuk bergabung. Tika (2014) Berbagai masalah eksternal dan internal diselesaikan dalam budaya organisasi, yang implementasinya terus-menerus ditangani oleh kelompok, yang kemudian menyerahkan kepada anggota baru cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan berbagai masalah terkait. Hal ini sesuai dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sholiha (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun juga peneliti terdahulu yaitu menurut Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh antara X dan Y. Metode kuantitatif yaitu data penelitian yang berisi tentang angka dan analisis yang menggunakan statistik Sugiyono (2017:7). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang di padukan dengan analisis kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang diangkat, dan menganalisis data yang diperoleh peneliti. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan penelitian deskriptif untuk mengukur pengaruh Disiplin Kerja (DK), Pengalaman Kerja (PK), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya (KG).

### **Gambaran Populasi**

Populasi yaitu sekelompok individu yang memiliki ciri dan kualitas yang telah ditetapkan. Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:66). Populasi dengan ciri dan kualitas yang telah ditetapkan pada penelitian ini yaitu seorang guru yang masih aktif mengajar, memiliki disiplin kerja yang baik, pengalaman kerja dan mematuhi budaya yang ada dalam SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi. Oleh karena itu, dalam melakukan penelitian, sampel dapat digunakan untuk mewakili populasi melalui teknik tertentu. pengambilan sampel dari populasi digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi yang diteliti. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik

sampling jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel Sugiyono (2017:124).

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder beserta penjelasannya. Data primer yaitu data yang didapat dari jawaban responden, biasanya menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan sampel. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada dari jurnal, buku, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, budaya organisasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan, dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan. Dalam kuesioner ini terdapat berbagai desain pertanyaan yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, yang masing-masing memiliki jawaban yang bermakna untuk menguji hipotesis terkait dengan tujuan utama penelitian, yang kemudian dibagikan kepada beberapa responden, yaitu para guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Pada teknik pengumpulan data kuesioner ini para responden diberikan beberapa pilihan jawaban setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapatan sekelompok orang mengenai fenomena yang terjadi dalam lingkungannya Sugiyono (2017:93).

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel adalah suatu yang diperoleh oleh peneliti dimana penelitian ini dapat dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja (DK), Pengalaman Kerja (PK), dan Budaya Organisasi (BO), serta variabel dependen Kinerja Guru (KG).

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Kinerja Guru**

Kinerja yaitu seberapa banyak kontribusi karyawan langsung dalam suatu organisasi dan karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Supardi (2014:734) ada beberapa indikator yaitu sebagai berikut: kemampuan dalam bekerja, kualitas kerja, ketepatan Kerja, inisiatif dalam kerja.

##### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah Sikap dan perilaku karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur operasional yang ditetapkan perusahaan. Adapun variabel disiplin kerja dari penelitian ini mengacu pada peneliti terdahulu yaitu Sunyoto (2012) terdapat beberapa faktor dalam indikator disiplin kerja sebagai berikut: mematuhi peraturan, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam tugas, tingkat absensi.

## Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman kerja merupakan modal bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya saat ini. Dengan pengalaman kerja, karyawan dapat berpikir lebih baik, berhati-hati terhadap sesuatu, dan dapat meningkatkan kualitas dalam diri karyawan. Menurut Foster dan Seeker (2001:43) ada beberapa indikator yaitu sebagai berikut: lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, dapat menduga akan timbulnya kesulitan, memiliki jiwa sosialisasi yang baik.

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting bagi kehidupan suatu organisasi karena dalam budaya organisasi terdapat norma, aturan, nilai, sikap yang membimbing karyawan untuk melakukan hal-hal yang baik dalam bekerja. Budaya sekolah dapat dilihat dari nilai, kebiasaan dan norma yang dipelihara oleh pimpinan sekolah dan guru. Menurut Robbins dan Judge (2013:512) ada beberapa indikator yaitu sebagai berikut : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian secara mendetail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada individu, berorientasi pada tim, agresivitas, stabilitas.

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2016:53). Pengujian validitas yang dipakai adalah korelasi person. Apabila dari tampilan SPSS diantara korelasi tersebut menunjukkan hasil signifikan maka dapat disimpulkan bahwa masing - masing indikator pernyataan dikatakan valid. Jika nilai (2-tailed) < 0,05 maka dikatakan valid. Jika nilai signifikan (2-tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan hasil yang konsisten jika diukur dengan menggunakan subjek penelitian yang sama. Apabila tanggapan responden stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Menurut Sugiyono (2017:121), pengujian dilakukan dengan cara mencoba instrumen tersebut beberapa kali pada responden, dan jika koefisien korelasinya positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Terdapat alat untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, tetapi instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 Ghazali (2016:47).

## Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yaitu model regresi untuk menganalisis variabel independen yang berjumlah lebih dari satu Ghazali (2016:13). Hasil analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$KG = \alpha + \beta_1DK + \beta_2PK + \beta_3BO + e$$

Keterangan :

KG = Kinerja Guru

$\alpha$  = Konstanta

DK = Disiplin Kerja

PK	= Pengalaman Kerja
BO	= Budaya Organisasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi dan variabel bebas
e	= Kesalahan atau error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali (2016:154). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dua uji, pertama menggunakan analisis grafik berupa grafik P-P Plot dan pada uji normalitas kedua menggunakan analisis statistik berupa One-Sample Kolmogorov Test. Pada uji P-P Plot menjelaskan jika datanya menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut normal, dan apabila datanya tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel. Menurut Ghozali (2016:104), multikolinearitas ditentukan dengan melihat *Tolerance of Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terhadap adanya ketimpangan varian dan observasi residual lainnya pada model regresi Ghozali (2016:134). Jika varian dan residualnya sama disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas dinyatakan bahwa: jika polanya tidak jelas dan titik-titiknya menyebar, baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dipastikan jika pola titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, meluas, mengecil)

#### Uji Kelayakan Model

##### Uji F

Uji kelayakan model untuk menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Ghozali (2016:96). Uji F dirancang untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan  $\alpha$  5%. Standar pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diterima. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka model yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak dan tidak dapat diterima.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2018:97).

### Uji T

Uji hipotesis menguji seberapa besar pengaruh variabel terhadap variabel dependen. Pengujian dengan uji-t dilakukan pada taraf signifikansi ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria berikut: Jika nilai signifikan  $t < 0,05$  maka hipotesis diterima karena koefisien regresi signifikan. Maka secara parsial variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak karena koefisien regresi tidak signifikan. Maka secara parsial variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidakvalidnya suatu kuesioner. Untuk menentukan apakah kuesioner valid. Apabila pertanyaan yang ada didalam kuesioner menyatakan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1  
Hasil Uji Validas

Variabel	Pernyataan	Person Correlaton	Sig	Keterangan
Kinerja Guru (KG)	KG 1	0,779	0,000	Valid
	KG 2	0,641	0,000	Valid
	KG 3	0,692	0,000	Valid
	KG 4	0,679	0,000	Valid
Disipli Kerja (DK)	DK 1	0,666	0,000	Valid
	DK 2	0,847	0,000	Valid
	DK 3	0,786	0,000	Valid
	DK 4	0,685	0,000	Valid
Pengalman Kerja (PK)	PK 1	0,878	0,000	Valid
	PK 2	0,904	0,000	Valid
	PK 3	0,793	0,000	Valid
	PK 4	0,869	0,000	Valid
	PK 5	0,856	0,000	Valid
Busya Organisasi (BO)	BO 1	0,787	0,000	Valid
	BO 2	0,815	0,000	Valid
	BO 3	0,356	0,012	Valid
	BO 4	0,842	0,000	Valid
	BO 5	0,864	0,000	Valid
	BO 6	0,785	0,000	Valid
	BO 7	0,828	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Daapat dilihat pada tabel 1 bahwa seluruh masing- masing pernyataan variabel independen maupun variabel dependen seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini menyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas menggunakan uji *CronbachAlpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ , namun jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka penelitian dikatakan tidak reliabel.



Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Guru (KG)	0,642	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,705	Reliabel
Pengalaman Kerja (PK)	0,911	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,878	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan memiliki data yang konsisten yang berarti pernyataan itu diajukan kembali akan memiliki jawaban yang sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	1.312	1.816		.723	.474
Disiplin Kerja	.473	.124	.436	3.529	.001
Pengalaman Kerja	.127	.086	.181	1.484	.145
Budaya Organisasi	.190	.047	.395	4.039	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Pada tabel 3 menjelaskan bahwa dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dan diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$KG = 1.312 + 0.473 DK + 0.127 PK + 0.190 BO$$

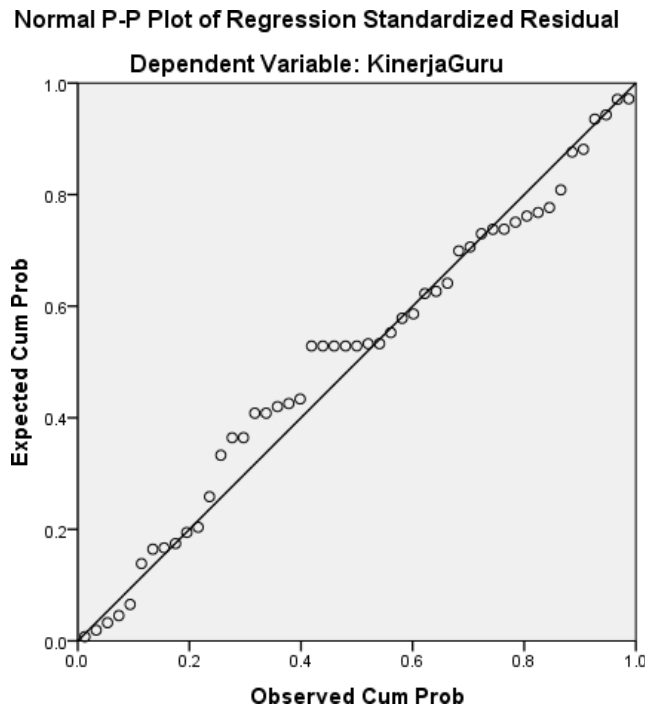
Hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 1,312 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, tetap atau sama dengan nol ( $=0$ ) maka besarnya kinerja guru (KG) adalah 1,312. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,473 bernilai positif, yaitu semakin meningkatnya disiplin kerja, maka kinerja guru juga semakin meningkat sebesar 0,473. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja ( $\beta_2$ ) adalah sebesar 0,127 bernilai positif, yaitu semakin meningkatnya pengalaman kerja, maka kinerja guru juga semakin meningkat sebesar 0,127. Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $\beta_3$ ) adalah sebesar 0,190 bernilai positif, yaitu semakin meningkatnya budaya organisasi, maka kinerja guru juga semakin meningkat 0,190.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya dapat dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan jika data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal. Dalam pengujian ini menggunakan dua pengujian yaitu analisis grafik P-P Plot, dan uji normalitas yang menggunakan analisis yaitu *One-Sample Kolmogorov Test*. Berikut hasil dari uji normalitas pada gambar dibawah ini :



Gambar 1  
 Hasil Uji Nornamalitas P-Plot  
 Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga hasil pengujian dapat dikatakan berdistribusi normal.

Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis diterima dan berdistribusi normal. Berikut ini uji normalitas mrnggunakan *Kolomogriv-Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4  
 Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandadized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,53797440
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.073
	Negatif	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig., (2-tailed)		.069 <sup>c</sup>

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Pada tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan *One sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang memiliki nilai statistik sebesar 0,121 dan nilai Asymp. Sig yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,069, sehingga hasil uji simulasi dapat dikatakan normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila hasil perhitungan TOL lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut .

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolonieritas

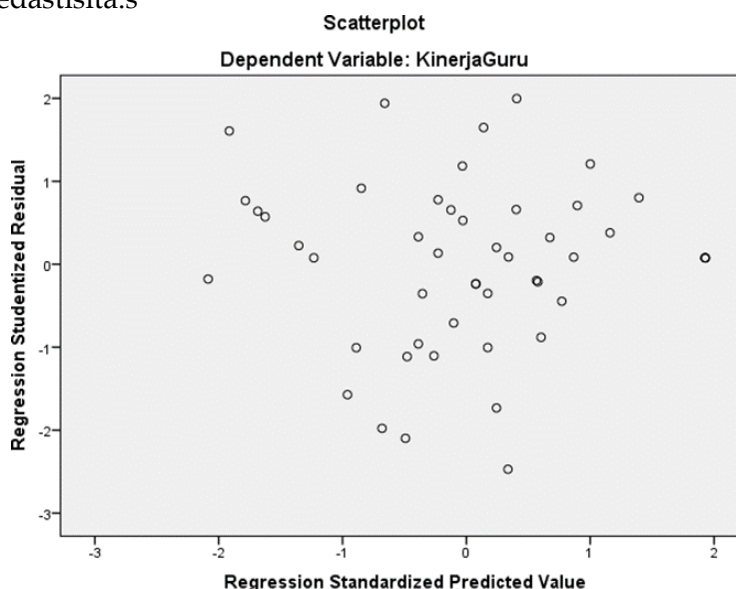
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (DK)	.578	1.729	TidakTerjadi <i>Multikolinearitas</i>
Pengalaman Kerja (PK)	.591	1.693	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Budaya Organisasi (BO)	.922	1.084	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas yang dapat disimpulkan sebagai yaitu (1) Nilai tolerance pada disiplin kerja sebesar 0,578 yang berarti nilai tersebut >0,10 sementara nilai VIF sebesar 1,729 yang artinya < 10,00. (2) Nilai tolerance pada pengalaman kerja sebesar 0,591 yang berarti nilai tersebut >0,10 sementara nilai VIF sebesar 1,693 yang artinya < 10,00. (3) Nilai tolerance pada busay organisasi sebesar 0,922 yang berarti nilai tersebut >0,10 semnetara niali VIF sebesar 1.084 yang artinya < 10,00.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot. Berikut gambar dari hasil uji heteroskedastisita.s



Gambar 2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*  
Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 2 grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di bawah angka 0, titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Maka dari itu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru melalui variabel independen disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.

## Uji Kelayakan Model

### 1. Uji F

Uji F yaitu untuk mengetahui model penelitian disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru apakah layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6  
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.993	3	57.664	22.855	.000b
	Residual	113.538	45	2.523		
	Total	286.531	48			

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerjai (DK), Pengalaman Kerja(PK), Budaya Organisasi (BO)

Pada tabel 6 menunjukkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikan  $0.000 < 0,05$ . Maka hal ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Maka penelitian ini layak untuk diteliti.

### 2. Uji Koefisiwn Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), apabila  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka variabel independen yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

Tabel 7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.577	1.58841

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Nilai R square sebesar 0,604 atau 60,4% ini menunjukkan bahwa variabel dependennya yaitu kinerja guru yang dijelaskan melalui variabel independen disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi yaitu sebesar 60,4.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan pengujian menggunakan significance level ( $\alpha=5\%$ ) atau 0,05. Hasil Uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8  
Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
Disiplin Kerja	3.529	.001
Pengalaman Kerja	1.484	.145
Budaya Organisasi	4.038	.000

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Pada tabel 8 dapat dilihat bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi masing-masing variabel memiliki nilai signifikan yang berbeda yaitu disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 yang artinya kurang dari 0,05, pengalaman kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,145 yang artinya lebih dari 0,05 dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t pada tabel 23 diatas yang sudah dilakukan oleh peneliti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini ditentukan oleh nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya sesuai dengan standar dalam uji t sehingga hipotesis diterima. Hasil implementasi kemudian menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lain tetap konstan, semakin tinggi disiplin kerja yang dialami guru, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan. Berdasarkan hasil dari jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat diketahui rata - rata banyak responden yang memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan kuesioner DK1 yaitu "saya selalu taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan" yaitu yang artinya SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya membuat peraturan yaitu ketaatan terhadap kehadiran agar guru lebih disiplin dalam bekerjanya. Dari keterangan variabel disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Purwoko (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t pada tabel 23 diatas yang sudah dilakukan oleh peneliti bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini ditentukan oleh nilai signifikan 0,145 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak sesuai dengan standar dalam uji t sehingga hipotesis ditolak. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dilalui guru tidak mempengaruhi kinerja guru secara signifikan dengan anggapan variabel lainnya konstan. Sehingga dapat dikatakan jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru masih memiliki banyak kekurangan. Tidak mempengaruhi kinerja guru akan tetapi dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi dan target kerja guru di SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sholiha (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t pada tabel 23 diatas yang sudah dilakukan oleh peneliti bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini ditentukan oleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya sesuai dengan standar dalam uji t sehingga hipotesis diterima. Hasil implementasi

kemudian menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lain tetap konstan, semakin tinggi budaya organisasi yang dialami guru, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan. Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi memilih sangat setuju pada pernyataan kuesioner BO5 “keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerjasama dalam tim” artinya untuk memperlancar kekeluargaan dan mencapai tujuan bersama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sholihah (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam lingkup Pendidikan dimana hal ini mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia yang akan datang. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya, maka semakin baik tingkat kinerja guru. (2) Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Sehingga dapat dikatakan jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru masih memiliki banyak kekurangan dan tidak mempengaruhi kinerja guru, akan tetapi dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi dan target kerja guru di SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Budaya Organisasi menjadi pedoman dalam melaksanakan setiap kegiatan di SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja guru SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya semakin baik.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini masih adanya keterbatasan yaitu (1) Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi, sedangkan variabel lain juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tentunya tidak cukup menjelaskan semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel 49 responden dari SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulannya. Penulis dapat mengajukan beberapa saran yang dapat memberikan saran guna untuk meningkatkan kinerja guru yaitu (1) Bagi SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan bertindak tegas kepada guru yang telah melanggar kedisiplinan dengan memberikan sanksi atas pelanggaran tersebut sehingga tujuan kedisiplinan yang dibangun dapat tercapai. (2) Bagi SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru sangat dominan, oleh sebab itu supaya pengalaman kerja yang sudah dimiliki guru lebih ditingkatkan dan dipertahankan dengan baik agar bisa memajukan sekolah. (3) Bagi SDN Tandes Kidul 1/110 Surabaya diharapkan untuk lebih meningkatkan budaya organisasi yang dimiliki oleh sekolah. (4) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian ini dilakukan dengan menambahkan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru dan menambah jumlah sampel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admy, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, Dan Penelitian. Unimal Press
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing 4(1):15-33 : Pekanbaru.
- Basari, I. 2013. Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Central Multi Karya Bandung, Jurnal Ilmiah 41-57.
- Dermawan. 2013. Keperawatan jiwa; Konsep dan Kerangka Kerja Asuhan Keperawatan Jiwa. Gosyen Publisin Yogyakarta
- Dianti, P. 2022. Pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Waru 11(3):2-4
- Foster, B., dan Seeker, K. R. 2001. Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Pt. Toko Gunung AgungTbk.
- Girsang, W. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 4(2):159-160. Medan.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Negeri Diponegoro. Semarang.
- Kalejen, R., V. Lengkong, dan H.Tawas. 2008. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado 6(4):1918-1987
- Machmud Dan I. K. Y. Setiawan. 2015. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Grou Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 5(1): 1-11.
- Muna, N. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2):1119-1120
- Purwoko, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6(2):149-162
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition15. New Jersey: Pearson Education Sakban.
- Nurmal. I dan R. Ridwan. 2019. Manajemen Sumber Daya. *Journal of Administration and Educational Management* 2(1):93-104
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada :Jakarta.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Tika, P. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cetakan Kelima. Bumi Aksara. Jakarta
- Sholiha, E. 2018. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Povinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(1)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet : Bandung
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT Buku Seru : Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Rajawali Pers. Jakarta.

