PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA GURU SMKN 1 JEMBER

Oleh:

Ida Aminatus Shodiyah

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

JL. Karimata No. 49 Jember 68121 Telepon : (0331) 336728

Website : www.unmuhjember.ac.id

April 2017

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan SMKN 1 Jember, dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja terhadap prestasi kerja secara bersama-sama, dan pengaruh disiplin kerja, motivasi berprestasi budaya kerja terhadap prestasi kerja secara satu-persatu. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu kuesioner, wawancara dan observasi terhadap 70 responden. Analisis yang digunakan regresi linier berganda, di dapat bahwa disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan menunjukkan hasil : Y = 0.505 + 0,263X1 + 0,305X2 +0,293X3.

Sedangkan hasil R square (R^2) 0,415 atau 41,5%. Hasil analisis uji hipotesis, menggunakan uji t dan uji f, menunjukkan bahwa secara satu-persatu (parsial) disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja koefisien sebesar 2,749, motivasi berprestasi koefisien sebesar 2,753, dan budaya kerja koefisiensi sebesar 2,180, sedangkan secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan nilai koefisien sebesar 17,292, semua berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru di SMKN 1 Jember.

Kata kunci **:** Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi, Budaya Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACK

This research was conducted SMK 1 Jember, with the aim to prove the effect of labor discipline, achievement motivation and work culture on work performance simultaneously and personally. In this research, data were collected by means of questionnaire, interview and observation of 70 respondents. The analysis used multiple linear regression, found that work discipline, achievement motivation and work culture affect on the work performance, as the results: Y = 0.505 + 0,263X1 + 0,305X2 + 0,293X3.

While the results of R square (R ^ 2) 0.415 or 41.5%. The results of the analysis of hypothesis testing, using the t test and f test, showed that personally (partial) labor discipline, achievement motivation and work culture affect on the performance, with the work discipline coefficient of 2.749, achievement motivation coefficient of 2.753, and the work culture coefficient amounted to 2,180, while the jointly (simultaneously) labor discipline, achievement motivation and work culture affect on the work performance, with a coefficient of 17.292, all of them influenced positively on performance of teachers at SMK 1 Jember.

Keywords : Work Discipline. Achievement Motivation. Work Culture. Work Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Sardiman (2011:125) menerangkan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional, sesuai tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai "pengajar" yang melakukan transfer *of knowledge*, tetapi juga sebagai "pendidik" yang melakukan transfer *of values* dan sekaligus sebagai "pembimbing" yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Menyadari pentingnya peranan SDM dalam mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, maka diperlukan suatu penekanan sistem pemeliharaan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dan pencapaian prestasi dalam rangka pemenuhan kesejahteraan guru. Menurut Sutrisno (2009:149) sebuah organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang

mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Upaya meningkatkan prestasi guru juga dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja yang ada di organisasi. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana Lijan Poltak Sinambela (2016:332), menyatakan disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Faktor lain dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja. Seorang guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena untuk mendapat penilaian yang baik dari organisasi. Dimana jika prestasi kerja meningkat pegawai mendapat penghargaan dari organisasi yang akan menunjang pemenuhan kebutuhan pegawai. Gitosudarmo (dalam Edy Sutrisno, 2009:109), menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Selain kedisiplinan dan motivasi, budaya kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, yang mana budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai professional yang mempunyai

integritas yang tinggi (Tika, 2008 : 120).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisikan permasalahan sebagai berikut :

a. Apakah disiplin kerja secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?
b. Apakah motivasi berprestasi secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?
c. Apakah budaya kerja secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?
d. Apakah disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja secara simultan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember.
b. Untuk menguji apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember.
c. Untuk menguji apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember.
d. Untuk menguji apakah disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember

2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia

secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, Sutrisno (2009:6). Menurut Umar (dalam Sutrisno 2009:7), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Cuhway (dalam Sutrisno 2009:7), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry dan Tohardi (dalam Sutrisno 2009:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancer, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry mengatakan kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Sinambela (2016:335) mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai manaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.3 Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Liang Gie (dalam Yusuf, 2015:264), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Yusuf, 2015:264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk

memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

2.4 Definisi Budaya Kerja

Budi Paramita (dalam Ndraha, 1999:81), mendefinisikan budaya kerja sebagai "sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".

Menurut Budi Paramita (dalam Ndraha 1999: 81). Budaya kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesame karyawan, atau sebaliknya.

Menurut Triguno (dalam Prasetyo, 2011:5) Budaya kerja adalah "Segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan".

Menurut Hadari Nawawi (dalam Pusparani, 2013:13) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas,

namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan".

2.5 Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2009:150), menyatakan prestasi kerja adalah catatan tentang hasi-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Cooper (dalam Yusuf, 2015:203), mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2009:150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

2.6 Perbedaan dan Persamaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Indri Hapsari yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Dosen Dan Karyawan Di Jpok Fkip Universitas Sebelas Maret". Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 56 karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengamatan pola kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} = 2,921 > t_{tabel} = 2,009, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Carnila M. D Parhusip yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)". Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 50 karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Uji simultan diperoleh dari F_{hitung}> Ft_{abel} (21,670>3,20) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,000<0,05). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H_1 diterima dan H_o ditolak.Hasil uji parsial untuk Sikap diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,001<0,05) dant_{hitung} Sikap lebih besar daripada t_{tabel} Sikap (3,418 > 2,012). Hasil uji parsial variabel Perilaku mempunyai signifikansi sebesar 0,002 dan t_{hitung} Perilaku lebih besar daripadat_{tabel} Perilaku (3,230 > 2,012).

Penelitian yang dilakukan oleh Sufi Brilian Permata yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mangli Djaya Raya)". Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *incidental sampling.* Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka dan alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial kompensasi dengan nilai koefisien beta sebesar 2,826 dan sig 0,007, disiplin kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 5,750 dan sig 0,000, dan motivasi dengan nilai koefisien beta sebesar 4,686 dan sig 0,000, secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 91,191 dan sig 0,000, serta variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah disiplin kerja dengan nilai koefisien 5,750.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Fitri W yang berjudul "Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Sebuah Studi Empiris di PT. Sinar Sosro KP Jember)". Penelitian ini menggunakan sampel

yang berjumlah 32 karyawan. Analisis yang digunakan meliputi instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji F uji T dan koefisien determinasi). Dari uji t diperoleh hasil kompensasi (0,000), motivasi (0,003), dan disiplin kerja (0,000), semua berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Aminatus Shodiyah yang berjudul "Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Guru SMKN 1 Jember). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 70. Analisis yang digunakan meliputi instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji linieritas, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dari uji t diperoleh hasil Disiplin Kerja (0,008), Motivasi Berprestasi (0,008), dan Budaya Kerja (0,033), semua berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda-benda yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi yang dipilih peneliti untuk ditelaah akan menjadi pembatas dari hasil penelitian yang diperoleh. Artinya penelitian hanya akan berlaku pada populasi yang dipilih. Seorang peneliti hanya dapat menyimpulkan hasil penelitiannya untuk populasi yang telah dipilihnya (Indrawati, 2015:164). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang ada di SMKN 1 Jember dengan jumlah keseluruhan 70 guru yang terdiri dari guru PNS 40 guru dan guru tidak tetap 30 guru.

3.2 Sampel

Sampel adalah anggota-anggota populasi yang terpilih untuk dilibatkan dalam penelitian, baik untuk diamati, diberi perlakuan, maupun dimintai pendapat tentang yang sedang diteliti (Indrawati, 2015:164). Dan dengan kata lain

Sampel merupakan cara pengumpulan data apabila yang diselidiki adalah elemen sampel dari suatu populasi (Supranto, 2008:23).

Mengingat jumlah guru di SMKN 1 Jember sebanyak 70 guru maka penelitian ini menggunakan sampel keseluruhan atau populasi, yang dikenal dengan sampel jenuh. Menurut sugiyono (2010:124) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengenai apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat digunakan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS (Umar, 2011:166).

Tentang uji validitas ini disampaikan hal-hal pokoknya, (Noor, 2011:169) sebagai berikut

1. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
2. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
3. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan *r* tabel I df = n – k dengan tingkat kesalahan 5%.
4. Jika *r tabel* < *r* hitung, maka butir soal disebut valid.

3.3.2 Reliabilitas

Uji reliabilitasi berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama (Umar, 2011:168)

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alpa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan

secara positif berkorelasi satu sama lain. Noor (2011:165) Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut :

1. Untuk menilai sestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan .
2. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap pertanyaan.
3. Jika nilai *alpa* > 0,60, disebut reliabel.

3.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Subagyo (2005:270) menyatakan bahwa berdasarkan hubungan dua variable yang ditanyakan dengan persamaan linier Y = a + bX, kita bisa membuat prediksi (peramalan) tentang besarnya nilai Y (variable dependen) berdasarkan nilai X tertentu (vareiabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik apabila kita tidak hanya memperhatikan satu variable yang mempengaruhi (variable independen). Yang lebih realistis adalah hubungan lebih dari dua variable karena sebenarnya hubungan antara variable-bvariabel kebanyakan merupakan “hubungan regresional”, artinya bahwa tidak ada nilai Y tertentu untuk nilai X tertentu, terdapat banyak kemungkinan nilai Y untuk nilain X tertentu karena nilai Y tersebut dipengaruhi oleh banyak variable X.

Analisis regresi linier untuk lebih dari dua variable disebut analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) yan dinyatakan dengan persamaan linier.

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + \ldots\ldots\ldots.. +bkXk$$

Dimana Y merupakan variable yang akan diramalkan, sedangkan X1, X2, ……., X_k adalah variabel yang diketahui yang dijadikan dasar dalam membuat ramalan tersebut.

3.3.4 Uji Linieritas

Menurut Santoso (2012:243), tujuan uji linieritas untuk mengetahui apakah dalam sebuah mode regresi linier antara sebuah variabel

independen dengan variabel dependen. Seharusnya ada hubungan yang bersifat garis lurus, dengan arah garis ke kanan atas atau ke kanan bawah, antara kedua variabel tersebut. Jika hubungan tidak linier, dalam arti keduanya mempunyai hubungan yang hiperbola atau membentuk kurva atau bentuk non linier lainnya, maka model regresi tentu akan bias saat melakukan prediksi terhadap variabel dependen (Santoso, 2012:243).

3.3.5 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2011:181). Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau historgram dari residunya. Data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.3.6 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi (Umar, 2011:177). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

3.3.7 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2011:179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan lain tetap, disebut heteroskedastisitas.

3.3.8 Pengujian Hipotesis

Menurut Umar (2011:104), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik.

3.3.8.1 Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ghozali (2005:84)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. *Quick look* : bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka Ho ditolak dan menerima HA.

3.3.8.2 Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghozali (2005:84)

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derejat kepercayaan sebesar 5%, maka Ho yang menyatakan bi = 0 dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang

menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.3.8.3 Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghozali (2005:83)

Nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Gujarati (Ghozali 2005:83) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 – k) / (n – k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Teknik Analisis Data

4.1.1 Pengujian Validitas

Variabel/indikator				
No	**Disiplin Kerja**	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
1	X1.1	0.735	0.2369	**Valid**
2	X1.2	0.617	0.2369	**Valid**
3	X1.3	0.657	0.2369	**Valid**
4	X1.4	0.557	0.2369	**Valid**
5	X1.5	0.549	0.2369	**Valid**

Variabel/indikator				
No	**Motivasi Berprestasi**	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
1	X2.1	0.836	0.2369	**Valid**
2	X2.2	0.742	0.2369	**Valid**
3	X2.3	0.840	0.2369	**Valid**

Variabel/indikator				
	Budaya Kerja	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
1	X3.1	0.636	0.2369	**Valid**
2	X3.2	0.660	0.2369	**Valid**
3	X3.3	0.616	0.2369	**Valid**
4	X3.4	0.508	0.2369	**Valid**
5	X3.5	0.703	0.2369	**Valid**
6	X3.6	0.596	0.2369	**Valid**

Variabel/indikator				
No	**Prestasi Kerja**	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
1	Y1	0.729	0.2369	**Valid**
2	Y2	0.681	0.2369	**Valid**
3	Y3	0.611	0.2369	**Valid**
4	Y4	0.703	0.2369	**Valid**

4.1.2 Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.612	0.600	Reliabel
2	Motivasi Berprestasi (X2)	0.713	0.600	Reliabel
3	Budaya Kerja (X3)	0.674	0.600	Reliabel
4	Prestasi kerja (Y)	0.605	0.600	Reliabel

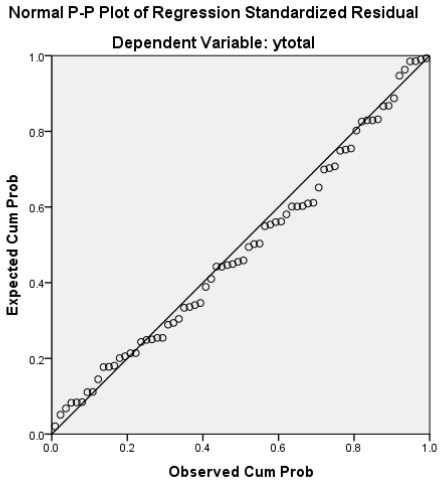
4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	*Standart Eror*
1	Konstanta	0.505	0.493
2	Disiplin Kerja (X1)	0.263	0.096
3	Motivasi Berprestasi (X2)	0.305	0.111
4	Budaya Kerja (X3)	0.293	0.134

4.1.4 Pengujian Linieritas

No	Hubungan (X1, X2 ,X3) Terhadap Y	Nilai Signifikan	Taraf Signifikan	Keterangan
1	X1 * Y	0,000	0,05	Liniear
2	X2 * Y	0,000	0,05	Liniear
3	X3 * Y	0,000	0,05	Liniear

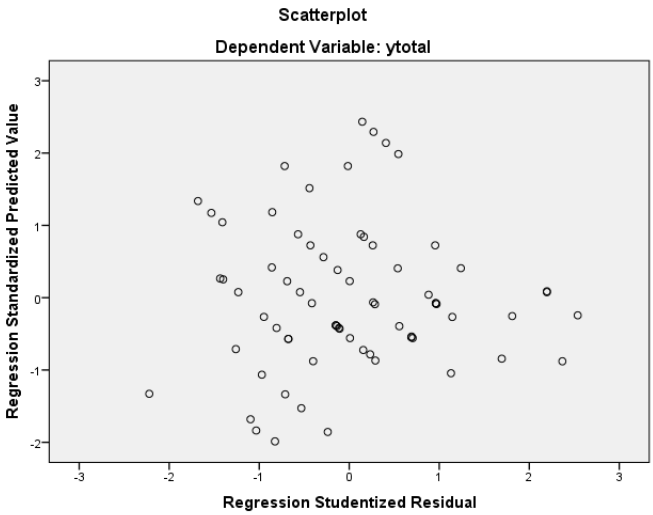
4.1.5 Pengujian Normalitas



4.1.6 Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	0.847	1.180
2	Motivasi Berprestasi (X2)	0.628	1.593
3	Budaya Kerja (X3)	0.652	1.534

4.1.7 Pengujian Heterokedastisitas



4.1.8 Pengujian Hipotesis

4.1.8.1 Uji t

Model	Sig Hitung	Taraf Sig	t hitung	T tabel	Ket
X1	0,008	0,05	2,749	1,6683	Sig
X2	0,008	0,05	2,753	1,6683	Sig
X3	0,033	0,05	2,180	1,6683	Sig

Berdasarkan nilai statistik hasil analisis pada tabel diatas dapat dilihat dibawah ini :

1. Untuk variabel disiplin kerja (X1) diperoleh koefisien regresi sebesar 2,749 dengan nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setip penambahan satu dalam variabel maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 2,749. Adapaun nilai t hitung 2,749 < t tabel 1,6683 menunjukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.
2. Selanjutnya variabel motivasi berprestasi (X2) diperoleh koefisien regresi sebesar 2,753 dengan nilai signifikan 0,008 dan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu dalam variabel motivasi berprestasi maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 2,753. Adapun nilai t hitung 2,753 > t tabel 1,6683 menunjukan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima
3. Dan variabel budaya kerja (X3) diperoleh koefisien regresi sebesar 2,180 dengan nilai signifikan 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu dalam variabel budaya kerja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 2,180 adapaun nilai t hitung 2,180 > t tabel 1,6683 menunjukan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

4.1.8.2 Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F hitung (17,292)	F tabel (3,135)	**Signifikan**
2	Nilai signifikasi (0,000)	Taraf signifikasi (0,05)	**Signifikan**

Berdasarkan tabel diatas dari uji anova atau uji F menunjukan bahwa perhitungan statistik menunjukan nilai f hitung sebesar 17,292 > f tabel 3.135 dan nilai signifikan 0,000 dengan menggunakan batas nilai signifikan 0,05 menunjukan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi berprestasi, dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

4.1.8.3 Uji R^2

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.415	**0.367**

Dari tampilan SPSS model summary pada tabel diatas besarnya adjusted R^2 adalah 0.415 hal ini berarti 41.5% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh ke tiga variabel independen disiplin kerja, motivasi berprestasi, dan budaya kerja. Sedangkan sisanya (100% - 41.5% = 58.5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian seperti disiplin kerja, motivasi berprestasi, dan budaya kerja. *Standart Error Of Estimate* (SEE) sebesar 0.367. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,749 > 1,668 dengan taraf signifikan 0,008 < 0,05 dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel displin kerja terhadap prestasi kerja guru SMKN 1 Jember. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sufi Brilian Permata (2016) yang menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pada karyawan PT. Mangli Djaya Raya dengan hasil analisis yaitu bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mangli Djaya Raya.

4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,753 > 1,668 dengan taraf signifikan 0,008 < 0,05 dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Fitri W (2016) yang menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Jember dengan analisis yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Sinar Sosro KP Jember.

4.2.3 Pengaruh Secara Parsial Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap prestasi kerja guru. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,180 > 1,668 dengan taraf signifikan 0,033 < 0,05 dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja terhadap prestasi kerja guru SMKN 1 Jember. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indri Hapsari (2016) yang menguji pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan prestasi kerja dosen dan karyawan di Jpok Fkip Universitas Sebelas Maret dengan hasil analisis yaitu budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4.2.4 Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung sebesar 17,292 > f tabel 3,135 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sufi Brilian Permata (2016) yang menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pada karyawan PT. Mangli Djaya Raya dengan hasil analisis yaitu bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mangli Djaya Raya.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian "Pengaruh disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pada guru SMKN 1 Jember" dengan menggunakan analisis data dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang didukung dengan alat statistik, yaitu program SPSS. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian diterima.
b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi pada prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis peneliti diterima.
c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya kerja pada prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis peneliti diterima.
d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi berprestasi dan budaya kerja pada prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran yang berguna bagi sekolah SMKN 1 Jember, antar lain :

1. Pada variabel disiplin kerja, indikator tingkat kewaspadaan tinggi (X1.4) memiliki skor jawaban responden terendah yaitu 4.07 dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak sekolah SMKN 1 Jember sebaiknya meningkatkan kembali mengenai guru dalam mempersiapkan bahan pelajaran saat mengajar guna menciptakan kenyamanan dalam mengajar. Skor tertinggi pada indikator disiplin kerja yaitu kehadiran (X1.1) dan bekerja etis (X1.5)

dimana guru harus mempertahanankan guna untuk dapat mencapai penilaian terbaik dari pihak sekolah sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

2. Pada variabel motivasi berprestasi, pada indikator *need for affiliation* (X2.2) memiliki skor jawaban responden terendah yaitu 3,84 dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak sekolah SMKN 1 Jember sebaiknya mengevaluasi kembali hubungan antar sesama guru. Skor tertinggi pada indikator motivasi berprestasi yaitu *need for achievemen* (X2.1) dan *need for power* (X2.3) dimana guru harus mempertahankan dalam mencapai keinginan untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik.
3. Pada variabel budaya kerja, pada indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan (X3.4) memiliki skor jawaban responden terendah yaitu 3.62 dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak sekolahan SMKN 1 Jember sebaiknya meningkatkan kembali mengenai tanggung jawab guru terhadap anak didiknya agar dapat meningkatkan kualitas anak didik dan guru pengajar. Skor tertinggi pada indikator budaya kerja yaitu mengevaluasi pekerjaan (X3.6) dimana guru harus mempertahankan budaya evaluasi yang mana akan berdampak baik bagi sekolah sehingga pekerjaan guru selalu terkontrol dengan baik jika hal ini terus menerus dilakukan maka akan meningkatkan prestasi guru tersebut.
4. Pada variabel prestasi kerja, pada indikator kuantitas kerja (Y2) memiliki skor jawaban responden tertinggi yaitu 4.19 dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak sekolah SMKN 1 Jember sebaiknya mempertahankan kuantitas kerja guru dimana guru telah memiliki kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan sekolah hal ini akan berdampak baik untuk sekolah dan berdampak baik pula untuk penilaian dalam meningkatka prestasi kerja.

5. Bagi peneliti yang akan datang dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada yang dipengaruhi oleh variabel lainnya misalnya : gaya kepemimpinan, stress kerja, reward and punishment dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan Nasional, 2003. ***Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003.*** Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Depdiknas.

Fitri W, Nur. 2016. ***Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan***. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Ghozali, Imam. 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*** Edisi ketiga. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang

Hanifah, Dwi. 2016. ***Analisis Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Keputusan Kepuasan Kerja Karyawan***. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Hapsari, Indri. 2011. ***Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Dosen Dan Karyawan Di Jpok Fkip Universitas Sebelas Maret.*** Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Revisi. Cetakan Sembilan. Penerbit : PT. Bumi Aksara Jakarta Indonesia.

Indrawati. 2015. ***Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi.*** Cetakan Kesatu. Penerbit : PT. Refika Aditama.

Nasution. Mulia. 2000. ***Manajemen Personalia***. Djambatan. Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu. 1999. ***Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Cetakan Pertama. Penerbit : PT. Rineka Cipta Jakarta.

Noor, Juliansyah. 2011. ***Metodologi Penelitian***. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : Kencana Prenada Media Grup

Permata, Sufi Brilian. 2016. ***Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan***. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Prasetyo, Andi Eko. 2011. ***Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi***. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jember.

Pusparani. Regina. 2013. ***Analisis Pengaruh Budaya Kerja Eksplisit dan Implisit terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja dan Kinerja Karyawan.*** Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jember.

Santoso, Singgih. 2012. ***Analisis SPSS pada Statistik Parametrik***. Jakarta: PT. Elex Media Komput indo.

Sastrohadiwiryo, S. 2002. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia***. Jakarta: Bumi Aksara.

Saondi, Ondi, dan Suherman, Aris. 2010. ***Etika Profesi Keguruan.*** Bandung: PT. Refika Aditama

Sardiman. A.M. (2011). ***Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar***. Jakarta: Rajawali Press.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016 . ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Pertama. Penerbit: PT. Bumi Aksara Jakarta Indonesia.

Subagyo, Pangestu. 2005. ***Statistik Induktif***. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. Penerbit: BPFE Yogyakarta Anggota IKPI

Sugiyono, 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*** Bandung: Alfabeta.

_____, 2006. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*** Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. ***Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*** Cetakan Pertama. Penerbit: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Supranto, J. 2008. ***Statistik Teori dan Aplikasi.*** Edisi Ketujuh. Jilid 1. Penerbit : Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana Prenada Media Group.

_____. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwanto, dan Priansa. 2014 . ***Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis***. Cetakan keempat. Penerbit : Alfabeta. cv Bandung Indonesia.

Tika, Moh Pabundu. 2008. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*** cetakan

kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Umar, Husein. 2011. ***Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.*** Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada

Usman, dan Akbar. 2011. ***Pengantar Statistika.*** Edisi Kedua. Cetakan kelima. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Widodo, Suparno Eko. 2015. ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*** Cetakan kedua. : September 2015. Penerbit PUSTAKA BELAJAR.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.*** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia.