



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 MADANG SUKU 1 OGAN KOMERING ULU TIMUR

Mona Riana, Wahid Eka Saputra

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: wahidekasaputra@stietrisnanegara.ac.id

Abstrak

Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya usaha dari setiap individu untuk berusaha maju maka suatu organisasi tersebut tidak berarti apa-apa. Pada SMK Negeri Madang Suku 1 Ogan Komering Ulu Timur, ternyata Motivasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga Disiplin Kerja Guru belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK Negeri Madang Suku | Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja Guru. Hipotesis yang diajukan yaitu Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara Motivasi dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur diperoleh angka r sebesar 0,61. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,6000,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur.

Kata Kunci: SDM, Motivasi, Disiplin Kerja, SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering.

Abstract

The availability of quality human resources and a high work ethic is the main capital for an organization to be on par with other organizations. Without the efforts of each individual to try to move forward, an organization is meaningless. At Madang District 1 Ogan Komering Ulu Timur State Vocational School, it turns out that motivation has not been implemented well so that teacher work discipline is not optimal. The problem faced is how does motivation influence teacher work discipline at Madang Suku State Vocational School | East Ogan Komering Ulu. The aim of this research is to determine the influence of motivation on teacher work discipline at Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur State Vocational School and to be useful as reference material for further research regarding Teacher Work Motivation and Discipline. The hypothesis proposed is that Motivation has a positive

effect on Teacher Work Discipline at SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur. Data collection and processing using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the discussion, it was found that the correlation between Motivation in efforts to improve Teacher Work Discipline at State Vocational School of Madang Tribe I Ogan Komering Ulu Timur obtained an r figure of 0.61. After consulting with conservative standards, it is between 0.6000.799 which is considered a strong correlation. So it can be said that there is a strong influence between Motivation on Teacher Work Discipline at SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur.

Keywords: HR, Motivation, Work Discipline, SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Guru negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan guru diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, motivasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah motivasi merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi guru. Motivasi sangat penting bagi guru itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan guru itu sendiri. Pada kenyataannya masih dijumpai adanya guru sering datang terlambat masuk kerja, adanya guru bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian guru yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi organisasi untuk memberikan motivasi bagi guru guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya disiplin kerja guru itu sendiri.

Motivasi sangat penting yang akan mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja individu, termasuk di lingkungan pendidikan. Di sekolah, khususnya SMK Negeri 1 Madang Suku 1, Ogan Komering Ulu Timur, motivasi guru sangat berperan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan meningkatkan kualitas pendidikan. Disiplin kerja guru yang baik tidak hanya berdampak pada efektivitas pengajaran, tetapi juga berpengaruh pada perkembangan siswa dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Pentingnya motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru menjadi alasan utama untuk melakukan penelitian ini. Dengan memahami pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi guru, sehingga disiplin kerja mereka dapat ditingkatkan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan bagi manajemen sekolah dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Didalam kehidupannya manusia atau individu tidak lepas dari suatu perencanaan aktivitas untuk suatu tujuan tertentu, ini semua dilakukan sebelum aktivitas tersebut dilakukan agar dapat berjalan dengan baik, dan untuk dapat mencapai suatu tujuan harus diawali dulu dengan sebuah perencanaan yang matang. Perencanaan adalah penentuan serangkaian kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan perencanaan ini merupakan fungsi pertama dari fungsi manajemen, bila

perencanaan yang dibuat kurang baik maka hasilnya pun kurang memuaskan seperti apa yang diinginkan sebelumnya.

(Hikma Niar, Acai Sudirman, Tri Yuniningsih, Eka Febrianti, Ahmad Badawi Saluy Nobelson, Vivi Yosafianti Pohan, 2022; McLeod, 2004; Wheny, 2015) Manajemen sangat penting dan bisa dikatakan merupakan kunci keberhasilan dari setiap usaha, sebab tanpa manajemen yang baik akan menyulitkan untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, melalui suatu proses yang sistematis dan terkoordinasi yang didasarkan pada pembagian tugas kerja, tanggung jawab dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. (Fauzi, 2013, 2018) Motivasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa motivasi yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Motivasi adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa motivasi yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan guru serta memupuk kegairahan kerja guru maka pimpinan harus dapat meningkatkan motivasi. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan motivasi karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya.

(Ardiana, 2017; Ayu & Suprayetno, 2008; Dunie, 2017; Kasmi, 2017; Prabu, 2005) Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para guru agar mengikuti berbagai peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di didalam perusahaan yang bersangkutan dan memberikan tindakan motivasi terhadap guru yang melanggar peraturan itu. Dengan demikian tujuan utama pembinaan motivasi adalah demi kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya sasaran perusahaan. Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan disiplin kerja guru, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai motivasi yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap motivasi. Untuk meningkatkan motivasi, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Motivasi perusahaan yang baik apabila sebagian besar guru mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran motivasi terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua guru mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran motivasi.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan motivasi karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi guru dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan disiplin kerja guru akan meningkat. Motivasi harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Motivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

(Margahana & Sari, 2018; Novitasari, 2018; Ramada, 2019) Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan disiplin kerja guru, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai motivasi yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap motivasi. Untuk meningkatkan motivasi,

peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Motivasi perusahaan yang baik apabila sebagian besar guru mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku.

Jika terjadi pelanggaran motivasi terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua guru mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran motivasi. Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan motivasi karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi guru dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan disiplin kerja guru akan meningkat. Motivasi harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Motivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama pengadaan sanksi motivasi kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran motivasi. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran motivasi yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran motivasi adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

(Gumanti & Herindri, 2019; Ripda Erwin, 2019; Ruliyansa, 2018) Disiplin kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat disiplin kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial. Efektivitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu organisasi atau pencapaian tujuan. Makin besar suatu organisasi makin rumit dan makin penting permasalahannya. Karena salah satu tanggungjawab dasar manajemen adalah memperoleh, menata, memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bisnisnya seefektif mungkin, maka manajemen harus mengemban tanggungjawab itu meski rumit sekali permasalahan yang dihadapi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis mempunyai banyak dimensi. Pertama, hal itu melibatkan keseluruhan fungsi perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengevaluasian, pengajuan promosi, pengelolaan balas jasa dan tunjangan. Selain menangani fungsi formal di bidang personalia manajemen juga harus mengembangkan struktur organisasi dimana tanggungjawab, wewenang dan tanggung gugat harus dirumuskan dengan jelas. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan bisnis apabila manajer berupaya memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia untuk memaksimalkan produktivitas. Untuk dapat mencapai suatu tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka haruslah didukung oleh kemampuan dan kesanggupan dari setiap pimpinan dan guru untuk melaksanakan kegiatan tersebut agar menjadi efektif. Kemampuan yang ada pada setiap guru dapat dijadikan salah satu tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis atau mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 1 Madang Suku 1,

Ogan Komering Ulu Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Madang Suku 1. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Timur adalah sekolah Negeri yang melaksanakan pengelolaan berdasarkan program kerja yang dituangkan dalam Renstra yang ditetapkan melalui rapat kerja tahunan atau musyawarah dengan melibatkan semua komponen sekolah seperti Kepala sekolah, guru-guru/staf, orangtua siswa, komite sekolah dan pihak-pihak lainnya yang terkait seperti pengawas dan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten.

Suatu organisasi tumbuh dan berkembang dari kebutuhan manusia untuk bekerja sama. Dan alasan manusia untuk berorganisasi adalah membuat agar kerja sama menjadi efektif. Pengorganisasian adalah menetapkan struktur tugas-tugas melalui penentu berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dari bagian-bagiannya, pengelompokkan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang, serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi dalam struktur organisasi.

Organisasi dapat dipahami dalam pengertian sebagai suatu "struktur" yaitu sebagai pengelompokkan aktivitasnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Penugasan setiap pengelompokkan kepada seorang pimpinan dengan wewenang yang diperlukan untuk mengawasinya, dan sasaran untuk mengkoordinasi secara keseluruhan struktur organisasi. Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua anggota kelompoknya tahu apa yang harus dilakukan untuk menghasilkan kerja yang optimal.

Dalam merencanakan pembagian kerja masing-masing anggota kelompoknya, suatu organisasi harus memperhatikan akan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai, sehingga tiap bagian yang dilakukan tahu secara jelas aktivitas-aktivitas mana yang harus dilakukan dan menjadi tanggung jawabnya. Aktivitas-aktivitas tersebut dapat dijalankan dengan baik, apabila masing-masing anggota kelompok suatu organisasi diberikan wewenang. Dan koordinasi harus diberikan kepada mereka dalam melaksanakan aktivitasnya. Hal ini dimaksudkan agar antara bagian bagian yang ada dalam kelompok tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Untuk itu sebuah struktur organisasi sangat diperlukan didalam menjalankan aktivitas suatu organisasi, agar setiap anggota kelompoknya tahu secara jelas akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Korelasi antara pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru pada SMK Negeri Madang Suku 1 Ogan Komering Ulu Timur yang diperoleh angka 'r' adalah 0,61 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,61 terletak antara 0,6000,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap disiplin kerja guru pada SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur.

Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh 't' tabel 1,860, sedangkan 't' hitung 2,1771 yang dapat disimpulkan bahwa 't' hitung lebih besar dari t' tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti, karena korelasi yang ada adalah kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 1 Madang Suku 1 Ogan Komering Ulu Timur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru di SMK Negeri 1 Madang Suku 1 berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat mendorong guru untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja guru. Peningkatan motivasi berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, semakin baik pula disiplin kerja mereka. Hal ini menegaskan pentingnya motivasi dalam menciptakan disiplin kerja yang baik di lingkungan pendidikan. Korelasi antara pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru pada SMK Negeri Madang Suku 1 Ogan Komering Ulu Timur yang diperoleh angka 'r' adalah 0,61 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,61 terletak antara 0,6000,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap disiplin kerja guru pada SMK Negeri Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh 't' tabel 1,860, sedangkan 't' hitung 2,1771 yang dapat disimpulkan bahwa 't' hitung lebih besar dari 't' tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti, karena korelasi yang ada adalah kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Seminastika Universitas Mulia Balikpapan*, 10(2), 124–135.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93–101.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Gumanti, M., & Herindri, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 25–35.
- Hikma Niar, Acai Sudirman, Tri Yuniningsih, Eka Febrianti, Ahmad Badawi Saluy Nobelson, Vivi Yosafianti Pohan, A. B. D. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA.
- Kasmi. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Masyarakat Di Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 53–60.
- Margahana, H., & Sari, S. S. (2018). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. FIF Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(1), 1–6.
- McLeod, R. J. G. S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Novitasari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. LPI. *Jurnal Signaling*, 7(2), 39–44.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*,

3(6), 1–25.

- Ramada, I. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ripda Erwin, W. F. (2019). Kompetensi Profesional, Dan Supervisi Pendidikan Serta Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bumiagung Waykanan Lampung. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 53–65.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91.
- Wheny, K. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Jember: UNEJ.