

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KAB LUWU

Cahyani^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}cahyani.samsir@gmail.com, ²Muhammadidris709@gmail.com

³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 48 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, disiplin dan tambahan penghasilan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa Kepemimpinan, disiplin dan tambahan penghasilan mampu meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu. Secara simultan Kepemimpinan, disiplin dan tambahan penghasilan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, disiplin, tambahan penghasilan, dan kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Luwu District Education Office. Determination of the sample using the saturated technique by taking the entire existing population, as many as 48 employees of the Luwu Regency Education Office. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that: partially leadership, discipline and additional income have a positive and significant effect on the performance of the Luwu Regency Education Office employees. This means that leadership, discipline and additional income can improve the performance of the Luwu District Education Office employees. Simultaneously leadership, discipline and additional income have a positive and significant effect on the performance of the Luwu District Education Office employees. Partially shows that the discipline variable has a dominant effect on the performance of the Luwu Regency Education Office employees, this shows that the better the discipline, the more Luwu Regency Education Office employees' performance will be.

Keywords: Leadership, discipline, additional income, and performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses interaksi individu bagaimana melakukan aktivitas untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendapatkan *legitimasi* dan *power*, kekuasaan, memberikan keyakinan dari anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi

ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Variabel penting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2015), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Untuk mencapai tugas dari Dinas Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu, di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian tambahan penghasilan. Pemberian Tambahan penghasilan merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang.

Pemberian Tambahan penghasilan secara tepat dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tambahan penghasilan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem Tambahan penghasilan adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan pada sistem dan metode penilaian yang sesuai dengan kemampuan Daerah, motivasi kerja, kedisiplinan dan hal lainnya. Handoko (2012) mengemukakan bahwa Tambahan penghasilan sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.. Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

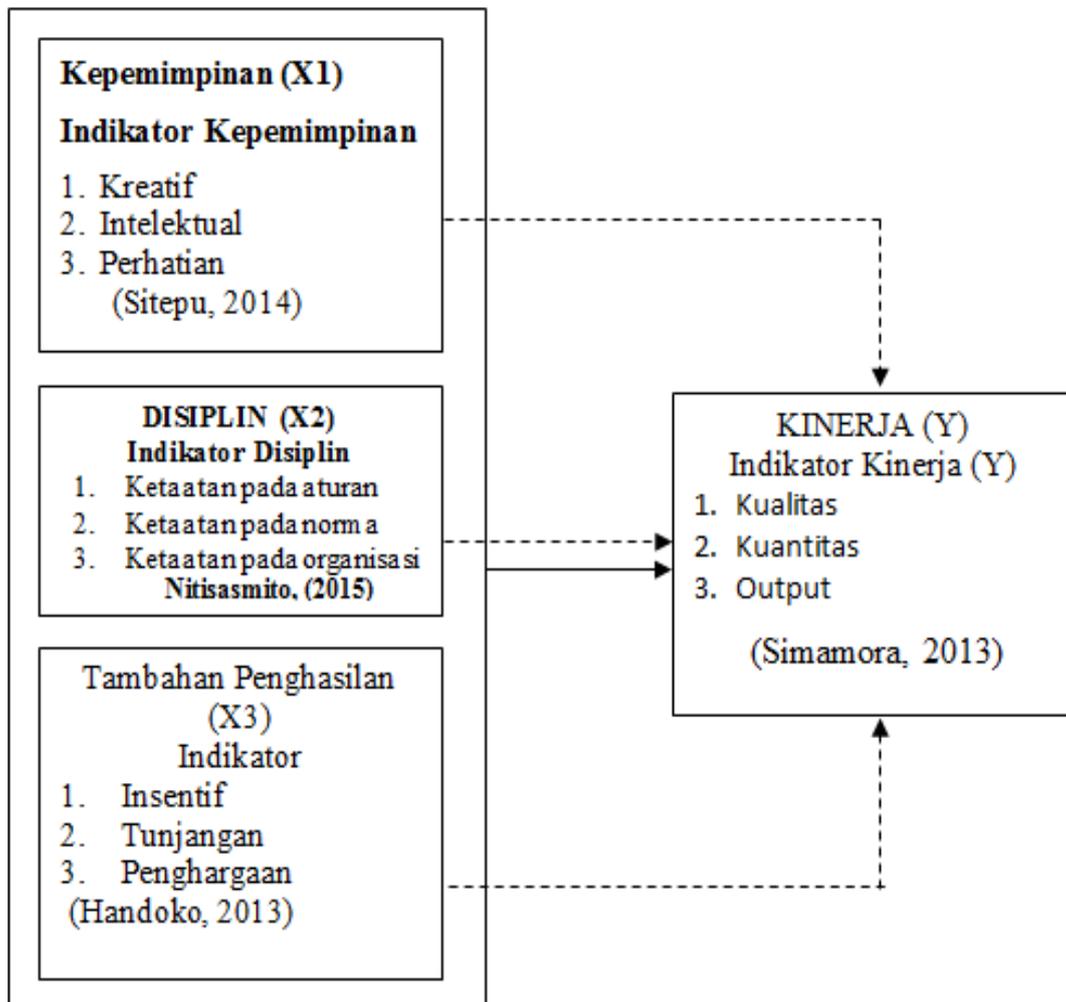
1. Apakah Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu?
2. Apakah Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu?

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan tambahan penghasilan (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang diberi simbol Y.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis ssebagai berikut:

1. Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.
2. Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.
3. Budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009).. dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Maret sampai

dengan April 2022, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu, sebanyak 48 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 40 orang pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan terhadap variabel dependen kinerja(Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

| | | |
|-------------|---|----------------------|
| Y | = | kinerja |
| a | = | konstanta |
| X1 | = | Kepemimpinan |
| X2 | = | Disiplin kerja |
| X3 | = | Tambahan Penghasilan |
| b1, b2, b3, | = | Koefisien pengaruh |
| e | = | Kesalahan Prediksi |

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan tambahan penghasilan (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X1), kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan tambahan penghasilan (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | T _{hitung} | T _{tabel} | Sig. |
|--|-------------------|---------------------|--------------------|-------|
| <i>Constant</i> | -3.143 | | | |
| Kepemimpinan (X ₁) | 0,364 | 2,306 | 2,014 | 0,026 |
| Disiplin(X ₂) | 0,440 | 2,766 | 2,014 | 0,008 |
| Tambahan Penghasilan (X ₃) | 0,381 | 2,715 | 2,014 | 0,009 |

Sumber.: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$Y = -3.143 + 0,364X_1 + 0,440X_2 + 0,381X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar -3.143. Artinya jika variabel kepemimpinan (X₁), Disiplin(X₂), dan Tambahan Penghasilan (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -3.143.
2. Variabel kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,364. kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,364.
3. Variabel Disiplin (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,440. Artinya disiplin(X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai disiplinmeningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,440.
4. Variabel Tambahan Penghasilan (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,381. Artinya Tambahan Penghasilan (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Tambahan Penghasilan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,381.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu. Berikut hasil pengujianhipotesis uji t:

Tabel 2. Uji T (Uji Parsial)

| Variabel | T _{hitung} | Signifikansi |
|--|---------------------|--------------|
| Kepemimpinan (X ₁) | 2,306 | 0,026 |
| Disiplin(X ₂) | 2,766 | 0,008 |
| Tambahan Penghasilan (X ₃) | 2,715 | 0,009 |

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,306 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,306 > 2,014 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Tambahan Penghasilan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,766 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,766 > 2,014 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Pengujian statistik

menunjukkan bahwa secara parsial disiplin (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Tambahan Penghasilan (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,715 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,715 > 2,014$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Tambahan Penghasilan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 3. Uji F (Uji Simultan)

| Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|---------------|---------|-------------|--------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 218.793 | 3 | 72.931 | 11.832 | .000 ^b |
| | Residual | 271.207 | 44 | 6.164 | | |
| | Total | 490.000 | 47 | | | |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 11.832 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .668 ^a | .447 | .409 | 2.483 |

Berdasarkan output SPSS pada table di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,447 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), Tambahan Penghasilan (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,447 atau 44,7 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), Tambahan Penghasilan (X_3) Sedangkan sisanya 55,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,306) > t_{tabel} (2,014)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,026 < 0,05$. Artinya secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Kepemimpinan adalah proses interaksi individu bagaimana melakukan aktivitas untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendapatkan *legitimasi* dan *power*, kekuasaan, memberikan keyakinan dari anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai $t_{hitung} (2,766) > t_{tabel} (2,014)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Artinya secara parsial Tambahan Penghasilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,440. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Tambahan Penghasilan nilai $t_{hitung} (2,715) > t_{tabel} (2,014)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Artinya secara parsial Tambahan Penghasilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian *Abdul*

Wahidin, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pmd Dan Bpkpad Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan, gaya kepemimpinan, remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (3) gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, disiplin, dan tambahan penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -3.143 artinya jika nilai variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, Tambahan Penghasilan dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -3.143.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $35,023 > F_{tabel}$ 2,014. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin, dan Tambahan Penghasilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Hasil perhitungan pengaruh secara dominan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Hasil Uji Beta

| Variabel | Beta | Signifikansi |
|--------------------------------|-------|--------------|
| Kepemimpinan (X_1) | 0,283 | 0,026 |
| Disiplin(X_2) | 0,340 | 0,008 |
| Tambahan Penghasilan (X_3) | 0,314 | 0,009 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2) dan Tambahan Penghasilan (X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu adalah variabel disiplin (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,340, kemudian variabel tambahan penghasilan (X_3) dengan nilai 0,314, dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,283.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, disiplin dan Tambahan Penghasilan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.
2. Kepemimpinan, disiplin dan Tambahan Penghasilan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan

- Kabupaten Luwu. secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.
3. Variabel disiplin merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Capi Triatna. (2010). *Visionary Leadership Menuju instansi Efektif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Adlan Adam. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten LuwuSD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arimbi. (2011). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwudi SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arifin, Zainal. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aritonang. (2005). *Hubungan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Tenaga Pengajar Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur Vol. 4, No. 4, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dwi Agung. (2013). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id> pada 1 November 2016.
- Bass. (2014). *Pengaruh Kedisiplinan, Iklim organisasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, (online), Vol. 9, No. 2, pp.191-200, (www.journal.uny.ac.id, diakses 1 November 2016).
- Erna Yuni Lestari. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Di SMA 11 Semarang)*. Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM, (online), Vol. 2, No. 6, pp. 49-64, (www.journal.usm.ac.id, diakses 1 November 2016).
- Gaffar, M. (2010). *Perencanaan Pendidikan, Teori dan Metodologi*. PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud. Jakarta.
- Gibson, James L, Ivancevich John M. dan Donnelly James H. J. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur Jilid 1. Edisi Delapan*. Ali Nunuk Adiami. Editor Lyndon Saputra. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Goleman, Daniel. (2014). *Working With Emotional Intelligence*. Bantam Books. New

York.

Gujarati Damodar. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.

Ishak, Arep dan Tanjung Hendri, (2012). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia.

Kaliri. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.

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

Maryati, M.. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, BBPE, Yogyakarta.

Rohana, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.

Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2012). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia. Pustaka utama.

Rusminingsih, Diah. (2010). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. Jurnal MODERNISASI, Volume 6, Nomor 1, Pebruari 2010.