
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KEPEMIMPINAN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BARRU

Muh. Nurhatip^{*1}, Mashur Razak², Herry Sugeng Waluyo³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Program Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru, dengan waktu penelitian selama 2 bulan pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 52 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan serta variabel kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru.

Kata kunci : motivasi, disiplin, kepemimpinan, karakteristik individu dan kinerja

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the influence of motivation, discipline, leadership, and individual characteristics individually (partially) and together (simultaneously) as well as the dominant variables affecting the performance of employees of the Transportation Department of Barru Regency. Departing from the problem and research objectives to be achieved, this type of research is quantitative research with survey methods with correlational analysis techniques to find out between the dependent variable and the independent variable. This research was conducted at the Barru District Transportation Department, with a study period of 2 months in October to November 2019. The population in this study were all employees at the Barru District Transportation Department as many as 52 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (census) that is sampling by taking all populations of 52 people. Data analysis uses multiple linear regression analysis (multiple regression analysis). The results showed that: motivation, discipline, leadership, and individual characteristics (partial) and jointly (simultaneously) had positive and significant effects and dominant leadership variables affected the performance of employees of the Transportation Department of Barru Regency.

Keywords: motivation, discipline, leadership, individual characteristics and performance

PENDAHULUAN

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Upaya meningkatkan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan, serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dari keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan”.

Pengalaman sejarah yang panjang menuntut perlunya perenungan ulang atas semua peran yang dimiliki. Tjokrowinoto (2011) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional. budaya *patrimonialisme* dan *patron-client* menguasai hubungan-hubungan antarbirokrat, hubungan antarbirokrat dengan kekuatan ekonomi mengubah hakekat birokrasi menjadi saling menguntungkan yang berkolusi dengan kekuatan ekonomi untuk memperkaya diri, budaya mendahulukan keselamatan jabatan dan dominasi dan nilai-nilai materialisme dan hedonisme. Kemudian, Sujatmo (2011) menyebutkan bahwa terjadi penyimpangan antara kekuasaan dan moral. Kondisi ini, tidak terlepas dari perilaku birokrasi sebagai perilaku organisasi.

Kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru belum sesuai harapan. Masih ada beberapa pimpinan yang otoriter tanpa mempertimbangkan saran dari bawahan. Kemudian disiplin kerja yang rendah, adanya kemangkiran pada jam kerja. Jam kerja pukul 08.00, kadang masuk jam 10.00, sedangkan jam pulang kerja pukul 16.00, beberapa pegawai pulang lebih awal sebelum waktu pulang kerja. Demikian halnya, pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini ditandai dengan kerajinan pegawai Cuma pada awal bulan saja setelah terima gaji, tetapi pada pertengahan dan akhir bulan tingkat kerajinan pegawai semakin menurun.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru”

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, disiplin terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu terhadap kinerja

pegawai, dan pengaruh motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai maupun variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru.

KERANGKA TEORI

Motivasi Kerja

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam dunia bisnis maupun organisasi yang bergerak di bidang sosial lainnya. Sehingga perlu diketahui oleh seorang pemimpin ialah motivasi yang terdapat pada pegawai. Karena kepribadian manusia untuk mencapai sasaran beragam tergantung dari individu itu sendiri dan kepribadian individu berbeda satu sama lain.

Motivasi Kerja

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam dunia bisnis maupun organisasi yang bergerak di bidang sosial lainnya. Sehingga perlu diketahui oleh seorang pemimpin ialah motivasi yang terdapat pada pegawai. Karena kepribadian manusia untuk mencapai sasaran beragam tergantung dari individu itu sendiri dan kepribadian individu berbeda satu sama lain.

Dasar motivasi yang telah dikemukakan di atas, di mana para pegawai perlu dirangsang agar dapat timbul kegairahan kerja dan daya cipta serta kemampuan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Begitu pentingnya motivasi sehingga banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi.

Kepemimpinan

Secara etimologis pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* (*to lead*) kemudian dengan penambahan imbuhan (konjungsi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Secara etimologis telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan. Di antaranya Filley dalam kutipan Hasibuan (2012) merumuskan pengertian pemimpin dan kepemimpinan sebagai berikut : kepemimpinan adalah proses seseorang menggunakan pengaruh kemasyarakatannya, terhadap para anggota suatu kelompok lainnya. Sedangkan pemimpin adalah seorang dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenang untuk tujuan mempengaruhi tatalaku mereka.

Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter yang tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Apalagi yang berkaitan dengan karir seseorang. Menurut Moekijat (2011: 103) karir seseorang merupakan unsur yang sangat penting yang bersifat pribadi. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku pegawai yang baik dan buruk akan mempengaruhi penilaian.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain, penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS Ver. 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.4. Menurut Sugiyono (2008 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

X₃ = Kepemimpinan

X₄ = Karakteristik individu

b₀ = Konstanta

b₁₋₄ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 15 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.8
 Hasil Perhitungan Regresi
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.573	.605		4.253	.000		
X1	.184	.201	.192	3.913	.000	.866	3.155
X2	.072	.096	.016	3.075	.000	.810	3.235
X3	.579	.102	.473	4.772	.000	.762	3.313
X4	.017	.103	.003	3.016	.000	.974	3.026

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri (hipotesis 1,2,3 dan 4) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9
 Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.573	.605		4.253	.000		
	X1	.184	.201	.192	3.913	.000	.866	3.155
	X2	.072	.096	.016	3.075	.000	.810	3.235
	X3	.579	.102	.473	4.772	.000	.762	3.313
	X4	.017	.103	.003	3.016	.000	.974	3.026

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data Diolah, 2019

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu (hipotesis 5), apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.10
 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.109	4	28.027	56.287	.000 ^a
	Residual	2.384	47	.095		
	Total	2.494	51			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.11.
 Hasil Uji Beta
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.573	.605		4.253	.000		
	X1	.184	.201	.192	3.913	.000	.866	3.155
	X2	.072	.096	.016	3.075	.000	.810	3.235
	X3	.579	.102	.473	4.772	.000	.762	3.313
	X4	.017	.103	.003	3.016	.000	.974	3.026

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru dimana variabel motivasi (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 3,913 > t_{tabel} 2,060$

Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,184 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sebesar 0,184 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sebesar 0,184 poin.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru dengan variabel disiplin (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,060$

Sesuai dengan hasil Uji t memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar yang pada akhirnya menghasilkan penilaian kinerja yang baik.

Nilai koefisien regresi disiplin (X₂) sebesar 0,072 berarti ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sebesar 0,072 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sebesar 0,072 poin.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru dengan variabel kepemimpinan (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 4,772 > t_{tabel} 2,060$

Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru Hasil ini sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan yaitu kepemimpinan seorang Kepala Badan memberikan dampak yang sangat besar terhadap cara kerja pegawai yang akhirnya dinilai dari prestasi kerjanya.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru dimana variabel karakteristik individu (X_4) dengan nilai t_{hitung} 3,016 > t_{tabel} 2,060

Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru

Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X_4) sebesar 0,017 berarti ada pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sebesar 0,017 sehingga apabila skor karakteristik individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sebesar 0,017 poin.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan dan Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 56,287, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, disiplin, kepemimpinan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 56,287$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru Kemudian pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Variabel kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar.

SARAN

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran bahwa dari keempat variabel independen (X) menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai kontribusi yang berbeda terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen (X) yang meliputi motivasi (X_1), disiplin (X_2), kepemimpinan (X_3) dan karakteristik individu (X_4) dapat digunakan dalam kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sehingga pihak Dinas dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Variabel

kepemimpinan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru sehingga Variabel yang cukup signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru adalah kepemimpinan, sehingga pihak pimpinan lebih meningkatkan kepemimpinan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- _____, 2013. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Abdurrahmat, Fathoni, 2011, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elexmindo Komputindo.
- Davis, Stephens, et. all. 2013. *School Leadership Study : Developing Successful Principals* (Review of Research). Stanford, CA : Stanford University, Stanford Educational Leadership Institute.
- Depdiknas. 2013. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Dessler Gary, 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2012. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Mc. Graw Hill Inc
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gumilang. 2013. *Pengaruh Disiplin, Kepuasan, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT.Kantor Pos Besar Surakarta*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hersey, Paul, Keneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson. 2011. *Management of Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall.
- Hurlock, 2012, *Chield Development*, Tokyo, : Mc-Graw Hill Koga Khusa.
- Kartono, Kartini, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Setiawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munir, Abdullah, 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjayarta : Arruzz Media.
- Rahmanto, Isnain, 2013. *Pemikiran Kinerja dan Imbalan, Suatu Alternatif Keluar dari Krisis*, Jakarta : Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo.
- Sayles Loonard dan Goerge Strauss. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia.

-
- Sentono, Prawiro, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P., 2011. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. , Jakarya : BPFE UI.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Angkasa Persada
- Sugiman. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo Tahun 2013*, Thesis, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sujatmo. 2011. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2011. *Pembangunan, Dilema dan Tantangannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang *Pemerintah Daerah*.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.