

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PINRANG

Rosmiati, Muhammad Idris, Herry Sugeng Waluyo
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Rosmiati. 2019 Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Herry Sugeng Waluyo) Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan mengambil semua populasi dijadikan sampel sebanyak 34 orang guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Analisis data digunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng.

kata kunci : kompetensi, kepemimpinan, motivasi, budaya dan kinerja

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 disebutkan, bahwa Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Sejalan dengan itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita dewasa ini. Tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi, dan efektivitas pendidikan sebagai tuntunan nasional, berimplikasi nyata dengan program pendidikan. Tujuan dari program pendidikan dapat dicapai dengan baik jika program tersebut didesain secara jelas dan aplikatif. Dalam hubungan ini para guru dan kepala sekolah merupakan satu kesatuan komponen, dituntut untuk memiliki sinergis lembaga dalam konteks kemampuan dan kinerja mendesain programnya yang sekaligus menentukan strategi instruksional yang harus ditempuh, sehingga mampu menciptakan sistem pembelajaran yang efektif. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional bertujuan Menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang lebih tinggi, Menyiapkan siswa agar mampu mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian yang dijiwai

ajaran agama, Menyiapkan siswa agar menjadi anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan sekitarnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dari gambaran tujuan pendidikan yang ada, dapat dipahami bahwa pendidikan yang diperoleh anak didik melalui lembaga pendidikan (sekolah) tidak hanya masalah kemampuan intelektual, melainkan pembentukan kepribadian dan keterampilan anak didik. Dengan demikian upaya untuk memajukan bangsa, terjadi suatu proses pendidikan atau proses belajar. Proses ini memberikan pengertian, pandangan dan penyesuaian bagi seseorang, masyarakat, maupun negara, sehingga ia dapat berkembang. Menurut Carter dalam Indar (2014) bahwa pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu :

Proses sosial di mana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya, Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya. Indar (2014) mengemukakan dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Usaha-usaha ini perlu diwariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan, melalui suatu proses pendidikan. Pengertian pendidikan yang ada ini menunjukkan bahwa perlu adanya usaha dari manusia dewasa secara sadar dalam membimbing, melatih, mengajar, dan menanamkan nilai-nilai dan pandangan hidup kepada manusia yang belum dewasa agar menjadi manusia dewasa, bertanggung jawab dan mampu berdiri sendiri (mandiri) sesuai dengan sifat hakikat dan ciri-ciri kemanusiaannya. Pendidikan formal yang diperoleh di sekolah merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan pendidikan, menjadi hal yang pokok dan tidak bisa terlepas dengan proses pendidikan secara keseluruhan dalam kehidupan ini. Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.” (Wahyusumidjo, 2012 : 349) Sedangkan Lipharn (2015 : 1) mengemukakan kata “kepala sekolah” tersusun dari dua kata yaitu “kepala” yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, dan “sekolah” yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. “Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”.

Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah. Kepala Sekolah bertanggung jawab

tentang seluruh pendidikan yang terjadi di sekolah dan harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pembinaan pengembangan kurikulum peran dan tugasnya adalah sebagai berikut :

Menyampaikan informasi mengenai prinsip pokok pengembangan kurikulum dan pendekatan yang digunakan kepada semua guru yang ada di sekolah. Menentukan peran yang akan dimainkan oleh seluruh pembantunya dalam melaksanakan proses pendidikan di sekolahnya, Menciptakan kondisi yang dapat mendorong guru dan pembantunya untuk bekerja keras, berkreasi untuk mencapai tujuan pendidikan, serta mendorong siswa untuk belajar dengan sungguh-sungguh, Mengetahui kemampuan guru dan staf lainnya dalam rangka penetapan/penempatan tugas mereka, Memonitor proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, Menyediakan sarana dan bahan untuk keperluan kegiatan belajar mengajar (KBM). Dengan demikian kompetensi, kepemimpinan dan motivasi serta kinerja guru sebagai pendidik harus memiliki kemampuan profesional di bidangnya, antara lain membuat desain pembelajaran atau desain instruksional sesuai ketentuan yang berlaku dan selanjutnya diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Dalam kondisi ini faktor tenaga kependidikan (guru dan kepala sekolah) merupakan suatu komponen yang menempati titik sentral, dalam arti suatu desain pembelajaran dianggap baik bila dapat diterapkan secara efektif. Dalam konteks ini kepala sekolah dan guru menentukan strategi yang tepat tentang cara melaksanakan desain agar mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu tujuan kognitif (intelektual), afektif (sikap), dan psikometrik (kecakapan). Menurut Wahjosumidjo (2012 : 341), agar fungsi kepemimpinan berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral. Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin dan Maisah, 2010: 28). Supriadi (2013:11) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya. Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya agar kualitas anak didiknya meningkat. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru yang ada cenderung kurang memuaskan. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Madrasah

Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng menunjukkan masih banyak guru yang belum memaksimalkan waktunya dalam mengajar di sekolah. Lebih dari 50% dari 50 orang guru yang diamati menunjukkan gejala sebagai berikut: (1) tidak memiliki RPP yang baik; (2) masih menggunakan metode ceramah untuk menyampaikan materi pelajaran keterampilan; (3) malas membimbing siswa mengerjakan contoh soal di kelas; (4) senang bercerita dengan teman sejawat saat pelajaran; (5) tidak suka bercerita tentang anak didik kepada orang tua; (6) tidak menyukai anak yang aktif bertanya di kelas; (7) sering pulang lebih awal dengan berbagai alasan, dan lain sebagainya Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis memusatkan perhatian untuk mengkaji beberapa bagian penting tentang masalah kinerja guru, kompetensi, kepemimpinan dan motivasi, dengan judul : Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini data yang digunakan harus terukur dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan, dimana metode pendekatan ini dimulai dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data primer dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Masing- masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 , sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru yang diberi simbol Y .

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 10.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.6. Menurut Sugiyono (2001 : 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 mengujikan 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, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1.: Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
---------------	-----------------	------------

Kinerja guru (Y)	0,9657	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	0,8669	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,8431	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,7890	Reliabel
Budaya organisasi (X ₄)	0,7892	Reliabel

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 guru
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Motivasi
- X₄ = Budaya organisasi
- b₀ = Konstanta
- b₁₋₅ = 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 kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. : Hasil perhitungan regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.060	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.680	3.253	.000	.360	2.774
	x4	.478	.445	.409	2.760	.000	.344	2.906

a. Dependent Variable: y

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri 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 Tabel3. berikut :

Tabel 3. : Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.060	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.680	3.253	.000	.360	2.774
	x4	.478	.445	.409	2.760	.000	.344	2.906

a. Dependent Variable: y

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 4. berikut :

Tabel 4. : Hasil uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	4	68.373	11.345	.000 ^a
	Residual	150.673	25	6.027		
	Total	424.167	29			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

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.: Uji hasil beta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.060	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.680	3.253	.000	.360	2.774
	x4	.478	.445	.409	2.760	.000	.344	2.906

a. Dependent Variable: y

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran bahwa kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi dari seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah merupakan suatu hal yang cukup penting untuk diketahui karena merupakan salah satu faktor dari sekian banyak faktor yang dapat mendukung kinerja seorang guru. Kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi kepala sekolah memegang peranan penting karena kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola lembaga tersebut.

Sampel dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng sebanyak 34 orang. Diperoleh hasil penelitian :

- Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng dengan ringkasan sebagai berikut :
 - Variabel kompetensi (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$
 - Variabel kepemimpinan (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$
 - Variabel motivasi (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3,253 > t_{tabel} 2,060$
 - Variabel budaya organisasi (X₄) dengan nilai $t_{hitung} 2,760 > t_{tabel} 2,060$
- Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 11,34, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi, maka motivasi (X₃) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng. Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bantaeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., ... & Salman, S. (2020). Human Capital Management. Yayasan Kita Menulis.
- Aryati, A. (2020). Factors Affecting The Export of Coffee In South Sulawesi Province. Point Of View Research Economic Development, 1(3), 39-50.
- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2011. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bacal, Robert, 2012. Performance Management. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyono, Bambang Tri, (Penyunting), 2015. Analisis Penegakan disiplin Sumber Daya Manusia. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Evers, Hans-Dieter, dan Tilman Schiel, 2010. Kelompok-Kelompok Strategis: Studi Perbandingan tentang Negara, Birokrasi, dan Pembentukan Kelas di Dunia Ketiga. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. Point Of View Research Management, 1(4), 131-143.
- Gasperz Vincent, 2013, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Henry Simamora, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Hidayat dan Sucherly, 2011. Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Guru Negeri Sipil. Majalah Prisma, Nomor 11.
- Hurlock, 2012, Child Development, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusa.
- Ibrahim, Buddy, 2010. TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global. Jakarta: Djambatan.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wicherich, 2011, Manajemen, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Latif Abdul, 2013, Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.
- Laurens, S., & Putra, A. H. P. K. (2020). Poverty alleviation efforts through MDG's and economic resources in Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(9), 755-767.
- Lim, Johanes, 2012. Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis. Jakarta: Gramedia.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(5), 237-248.
- Muliana, M., Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N. B., Wahyuddin, W., ... & Sudirman, A. (2020). Pengantar Manajemen. Yayasan Kita Menulis.
- Nainggolan, N. T., Munandar, M., Sudarso, A., Nainggolan, L. E., Fuadi, F., Hastuti, P., ... & Gusman, D. (2020). Perilaku Konsumen Di Era Digital. Yayasan Kita Menulis.

- Nasir, M., & Kusuma, A. H. P. (2019). Kegiatan E-Marketing Sebagai Bentuk Kewirausahaan Dini Bagi Pelajar. *Celebes Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 01-08.
- Nitisemito Alex S., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia*, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.
- SALIM, A., RUSTAM, A., HAERUDDIN, H., ASRIATI, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economic Strategy: Correlation between Macro and Microeconomics on Income Inequality in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 681-693.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Saxena, A.P., 2011. Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan, *Majalah Prisma*, Edisi November, Nomor 11.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. Motivasi: Pengertian dan Ruang Lingkupnya, *Majalah Prisma*, Nomor 11/12.
- Sinungan Muchdarsyah, 2012, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John, 2014. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., & Putra, A. H. P. K. (2019, December). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1424, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.
- Thoha, Miftah, 2010. Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada*, Volume 4 Nomor 1.
- Tjiptoherijanto, Priyono, 2013. Motivasi: Pengertian dan Ruang Lingkupnya. *Majalah Prisma*, Nomor 11/12.
- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014, Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014, Tentang Pemerintah Daerah.
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.