

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN POLEWALI KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Suarni\*<sup>1</sup> Muhammad Idris<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

email : [ziblizibli53@gmail.com](mailto:ziblizibli53@gmail.com) · [Muhammadidris709@gmail.com](mailto:Muhammadidris709@gmail.com),

[ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. 2) pengaruh secara simultan Motivasi, Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Disiplin Dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Disiplin Dan Kepemimpinan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Motivasi, Disiplin Dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** Motivasi, disiplin, kepemimpinan dan kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze 1) partially the effect of motivation, discipline and leadership on employee performance at the Polewali District Office, Polewali Mandar Regency. 2) the simultaneous influence of motivation, discipline and leadership on employee performance at the Polewali District Office, Polewali Mandar Regency. 3) The most dominant variable has an effect on employee performance at the Polewali District Office, Polewali Mandar Regency.*

*The results of the study conclude that: partially discipline and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the Polewali District Office, Polewali Mandar Regency. This means that discipline and leadership are able to improve employee performance at the Polewali District Office, Polewali Mandar Regency. Motivation has no significant positive effect on employee performance. Simultaneously, motivation, discipline and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the Polewali District Office, Polewali Mandar Regency. Partially, it shows that the discipline variable has a dominant effect on employee performance at the Polewali sub-district office, Polewali Mandar district, this shows that the better the motivation, the higher the employee performance at the Polewali district office, Polewali Mandar district.*

**Keywords:** Motivation, discipline, leadership and performance

## PENDAHULUAN

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk

mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai kinerja yang tinggi.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi dapat dilakukan dengan pendekatan aspek kepemimpinan.

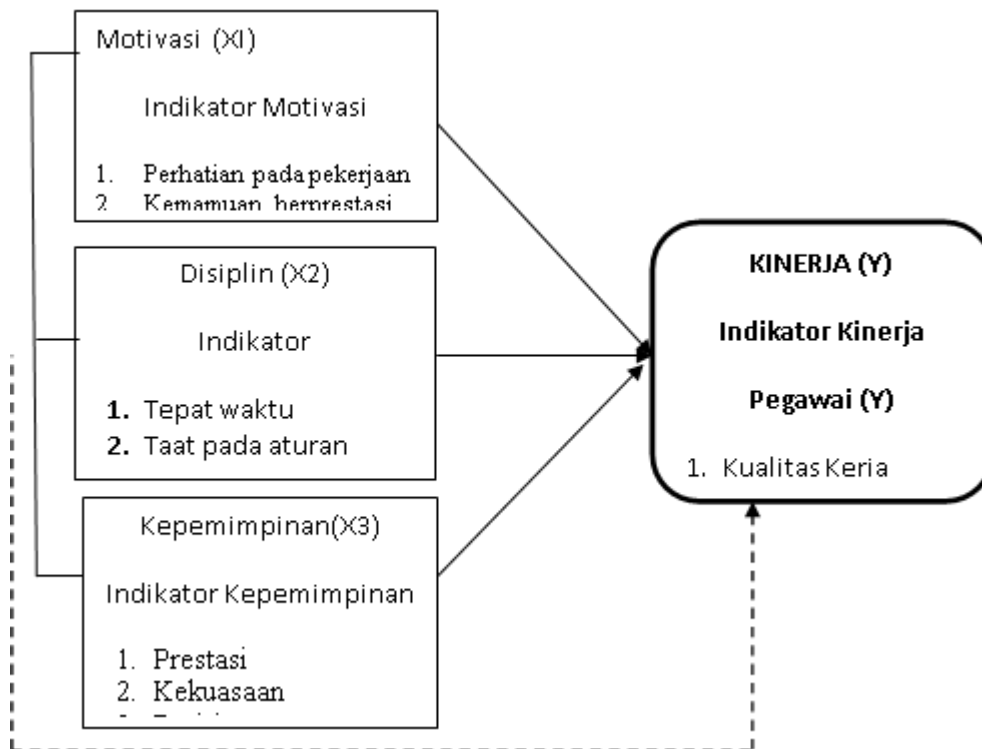
Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui prestise, power dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Fakta empiris menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar masih perlu ditingkatkan, masih ada oknum pegawai yang belum disiplin, pekerjaannya belum selesai tepat waktu, belum mengerjakan tupoksinya dengan benar, keterlambatan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, kemampuan membangun kerjasama belum optimal dan hal lainnya. Rendahnya kinerja bisa disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam melakukan Penelitian pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar, ada beberapa aspek masalah yang akan kita teliti untuk menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik seperti aspek motivasi, disiplin dan kepemimpinan sehingga dapat diketahui penyebab pegawai tidak disiplin maupun penyebab pegawai yang disiplin.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
2. Motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan mulai Februari sampai Maret 2022. Sampel penelitian sebanyak 42 orang PNS yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai  $R^2$ . Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig.
<i>Constant</i>	-0,107			
Motivasi( $X_1$ )	0,123	1,069	2,012	0,291
Disiplin ( $X_2$ )	0,582	5,596	2,012	0,000
Kepemimpinan( $X_3$ )	0,555	5,590	2,012	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

a. . Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = (-0107) + 0,123X_1 + 0,582X_2 + 0,555X_3.....(1)$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 0,107. Artinya jika variabel Motivasi( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan( $X_3$ ) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -0,107.
- 2) Variabel Motivasi ( $X_1$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,123. Artinya Motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,123...
- 3) Variabel Disiplin ( $X_2$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,582. Artinya Disiplin ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,582.
- 4) Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,555. Artinya Kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,555.

**Pengujian hipotesis secara parsial**

**1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai  $t_{hitung} (1,069) < t_{tabel} (2,012)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,291 > 0,05$ . Artinya menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi( X1) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

**2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai  $t_{hitung} (5,596) > t_{tabel} (2,012)$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Disiplin (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar..

**3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai  $t_{hitung} (5,590) > t_{tabel} (2,012)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kepemimpinan(X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

**Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.17 berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regressio	1968,864	3	656,288	759,104	,000 <sup>b</sup>
Residual	35,447	41	,865		
Total	2004,311	44			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 759,104 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $759,104 > f_{tabel}$  sebesar 2,80 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

### 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 3. Koefisien Regresi**  
Hasil Uji Koefisien Regresi ( $R^2$ )  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 <sup>a</sup>	.982	.981	.930

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Disiplin(X2), Motivasi (X2)  
b. Devendent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,991 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien Regresi diatas, nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,982, hal ini berarti bahwa 98,2% yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan. Sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Pengaruh Motivasi terhadap disiplin Kerja diperoleh t hitung 1,069 dengan signifikan 0,291 menandakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kabupaten Polewali Mandar dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai tidak diterima. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai sering berbagai pendapat dan saran tentang penyelesaian pekerjaan baik dengan pegawai lainnya ataupun Pendidikan. maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Silpa (2020) tentang variabel motivasi. Hasil yang dicapai dalam

penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t$  hitung 5,596 dengan signifikan 0,000 menandakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja diterima. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika nilai disiplin meningkat maka kinerja akan meningkat

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Muh. Rusdy, (2021). Dalam penelitian yang mereka lakukan mengemukakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar**

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diperoleh  $t$  hitung 5,590 dengan signifikan 0,000 menandakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja diterima. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Herlina, (2021). Dalam penelitian yang mereka lakukan mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel  $X$  yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ).

## **Kesimpulan**

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

1. Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Motivasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel disiplin, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar.

## **Saran**

1. Dari ketiga variabel independen ( $X$ ) menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai kontribusi yang berbeda terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar Sebaiknya

pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar lebih meningkatkan Kinerjanya melalui peningkatan motivasi pegawai.

2. Pimpinan di kecamatan Polewali Mandar mempertahankan dan lebih meningkatkan Variabel disiplin karena variabel ini yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar, sehingga Variabel yang cukup signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Hendaknya pihak pimpinan memperhatikan indikator Nilai-nilai pengetahuan yang saya miliki dan memudahkan saya dalam bekerja agar memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Orang tua, isteri dan keluarga yang telah memberi dukungan **moril** dan **financial** terhadap penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdurrahmat, Fathoni, 2013, Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.

Armstrong, Michael. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Flexmindokomputindo.

Davis, Stephens, et. all. 2015. School Leadership Study: Developing Successful Principals (Review of Research). Stanford, CA: Stanford University, Stanford Educational Leadership Institute.

Dessler Gary, 2012. Manajemen Personalia. Jakarta : Erlangga.

Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2011. Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang.: Universitas Diponegoro.

Gomes, Foustino Cardoso, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu, SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara

Hersey, Paul, Keneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson. 2014. Management of Organizational Behaviour. New Jersey : Prentice Hall.

Kartono, Kartini, 2013, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta : Rajawali Pers.



- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Setiawan, 2015. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: RefikaAditama.
- Munir, Abdullah, 2016. Menjadi Kepala Sekolah Efektif. Yogyakarta :ArruzzMedia.
- Sentono, Prawiro, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : Grafindo.
- Siagian, Sondang P., 2015. Filsafat Administrasi. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Simamora, Henry, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Sinungan, Muclidarsah. 2010. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta. Angkasa Persada
- Sugiman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo. Thesis, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sujatmo.2013. Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.