

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAMUJU

Nurhidayah¹, Masdar Mas'ud², Herry Sugeng Waluyo³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
Email: Nurhidayah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian bulan November 2019 sampai Februari 2020. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju berjumlah 69 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan dan budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence between leadership style, work discipline and organizational culture partially and simultaneously and the most dominant variable on the work productivity of employees at the Mamuju Regency DPRD Secretariat.

*This research was conducted at the Mamuju Regency DPRD Secretariat Office. The research time was November 2019 to February 2020. Starting from the problems and research objectives to be achieved, this type of research was a combination of qualitative and quantitative, because this study used a survey method with correlational analysis techniques The population in this study included all employees at the DPRD Secretariat of Mamuju Regency, totaled 69 people. Sampling of this study was conducted using a saturated sampling technique (*census*), so that the sample used in this study were 69 employees at the DPRD Secretariat of Mamuju Regency. The data analysis used was multiple regression analysis (*Multiple Regression Analysis*).*

The results showed that the leadership style, work discipline and organizational culture partially and simultaneously and organizational culture were the most dominant in influencing the work productivity of employees at the Mamuju Regency DPRD Secretariat.

Keywords: leadership style, work discipline, organizational culture and productivity

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah instansi terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Suasana kerja yang kondusif, kinerja kelompok yang memupuk iklim kerjasama yang kuat, menjaga kebersihan lingkungan kerja akan menunjang pekerjaan yang baik serta pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Iklim organisasi itu sendiri

merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Ilustrasinya adalah apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan memberikan hasil yang optimal, karena yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi, dengan didukung dengan kepemimpinan dan iklim organisasi didalam meningkatkan gaya kepemimpinan tersebut.

Eksistensi Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebagai salah satu institusi milik negara memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, utamanya dalam bidang pengawasan yang pengelolannya dapat memberi peran strategis ini perlahan dirasakan kian memudar, hal ini disebabkan oleh belum optimalnya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi institusi secara keseluruhan. Hal ini nampak juga pada disiplin kerja pegawai yang belum maksimal misalnya dalam hal kedisiplinan pegawai yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Pada sisi lain terlihat kenyataan, dimana pegawai dengan tingkat kemampuan yang baik dan didorong oleh kuatnya semangat dan disiplin kerja cenderung mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, dan mampu membentuk budaya organisasi secara kuat mengakar.

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju ?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju ?

Produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil dengan masukan sebagaimana Hasibuan (2010) menyatakan bahwa : "Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya". Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk : jumlah satuan fisik produk/jasa, nilai rupiah produk/jasa, nilai tambah, jumlah pekerjaan/kerja dan jumlah laba kotor. Sedangkan ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah : waktu, tenaga kerja, jam-orang, biaya tenaga kerja, jam mesin, biaya penyusutan dan perawatan mesin, material, biaya material, seluruh biaya perusahaan dan luas tanah.

Adapun indikator produktivitas menurut Schuler & Jackson (2011) sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja

- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- d. Kehadiran
- e. Kerjasama dengan yang lain

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri, seorang pemimpin yang berhasil dilingkungan kerja, dengan adanya kepemimpinan belum tentu cocok bila diaplikasikan pada perusahaan lain karena keberhasilan gaya kepemimpinan sangat tergantung pada situasi perusahaan yang dipimpin itu. Dengan kata lain seorang pemimpin yang berhasil mengusahakan pegawainya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuan nya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapainya. Menurut Toha (2012:49) “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku oranglain seperti yang ia lihat”. Dan Menurut Nitisemito (2012:173), Gaya kepemimpinan, yaitu “Kepemimpinan otokratik, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan demokratik”.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Siagian (2012) sebagai berikut :

- a. Gaya otokratik
- b. Gaya paternalistik
- c. Gaya kharismatik
- d. Gaya laissez faire
- e. Gaya demokratik

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2009) sebagai berikut :

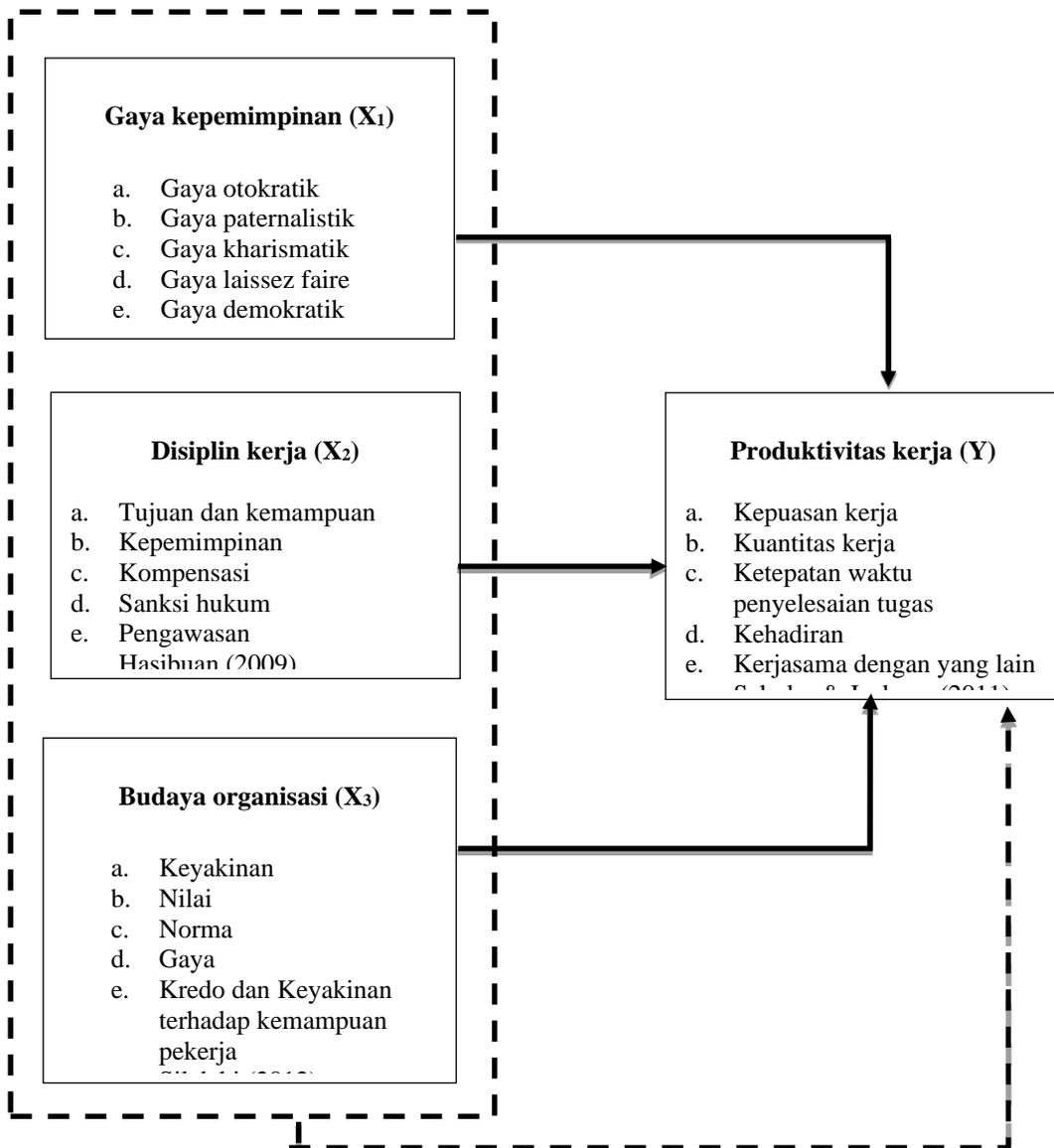
- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Kepemimpinan
- c. Kompensasi
- d. Sanksi hukum
- e. Pengawasan

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Organisasi sebagai

wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Budaya organisasi memiliki dampak pada *efisiensi* dan *efektifitas* organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. McKenna, et.al. (2012:19) berpendapat bahwa: “Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pemaksaan fungsi organisasi dalam hal *efisiensi*, *inovasi*, *kualitas* serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengakomodasikan ketahanan“. Sedangkan menurut Ndraha (2013:123) mengungkapkan bahwa “Budaya kuat juga bisa dimaknai sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia”.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
5. Variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian sejak bulan November 2019 sampai Februari 2020. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju yang berjumlah 69 orang.

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 gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja pegawai. 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 = Produktivitas kerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Budaya organisasi

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai
X₁ = Gaya kepemimpinan
X₂ = Disiplin kerja
X₃ = Budaya organisasi
b₀ = Konstanta
b₁₋₃ = Koefisien regresi
e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil perhitungan regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	0,979	0,927
X ₁	0,742	0,043
X ₂	0,214	0,022
X ₃	0,082	0,036

Sumber : Data Diolah, 2020

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

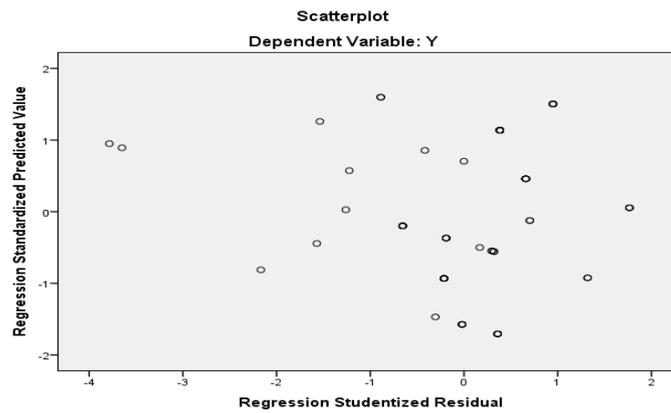
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.786	1.272
X ₂	0.979	1.022
X ₃	0.800	1.250

Sumber : Data Diolah, 2020

Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 17 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 2.

Gambar 2 Grafik scatter plot



Sumber : Data Diolah, 2020

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. 23 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 3 Hasil uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	1,056	0,295
X ₁	17,361	0,000
X ₂	9,924	0,000
X ₃	2,310	0,024

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten

Mamuju. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 4. berikut :

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.319	3	69.440	161.369	.000 ^b
Residual	27.971	65	.430		
Total	236.290	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 ^a	.882	.876	.656	1.564

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju , dimana $t_{hitung} = 17,361 > t_{tabel} = 1,997$
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju , dimana $t_{hitung} = 9,924 > t_{tabel} = 1,997$.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju , dimana $t_{hitung} = 2,310 > t_{tabel} = 1,997$.
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 161,369, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,75$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) profesionalisme, etika prodesi dan budaya organisasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 88,2% sedangkan sisanya 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).

SARAN

1. Pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjamin.
2. Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai, yang mana dalam hal ini terdiri atas budaya organisasi terdekat (rekan sejawat dan pimpinan) serta tindakan organisasi (sistem imbalan dan kultur organisasi). Oleh karena itu hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di luar variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif faktual benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai. Dengan mengidentifikasi faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat I Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2013. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2015, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Dessler, Garry, 2010, *Human Resource Management*, New jersey, Prentice-Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly, 2011, *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*, Edisi Pertama, Jakarta: Bina Rupa Aksara..
- Gie, The Liang, 2013. *Administrasi Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
_____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Karyana, Aang, 2012. Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus pada Guru PNS SLTPN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Tanjungsari, Sukasari dan Pamulihan Kabupaten Sumedang) yang dilakukan di (SLTPN 1,2,3,4,5 Tanjungsari) Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. *Tesis*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Kusriyanto, Bambang.2011, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: CV. Kurnia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2015. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju
- Moekijat. 2015. *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*. Bandung: Alumni
- Mulyasa, E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S, 2011. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Owens, 2011. *Organisational Behavior in education*. Bonston: Allyn and Bacon.
- Ravianto, J. 2015. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: SIUP
- Robbins, Stephen P, 2011, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 & 2*, (Edisi Bahasa Indonesia), Jakarta: PT Prehallindo.
- Saksono, Slamet. 2012. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Santoso, Singgih.2013. *SPSS Versi 11 : Mengolah Data Statistik secara Profesional*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schuller, Randall S. Dan Jackson, Susan E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke-21*. Edisi ke Enam jilid 2. Jakarta: Erlangga, Jakarta
- Sergiovanni, T.J., 2011. *The Principalsip of reflektive Practice prespectif*, Boston: Allyn and Bacon.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Administrasi Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, J. Payaman. 2015. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI
- Sinungan, M. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara Soejono. 2012. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steers, M. Richard et al. 2015. *Organizational Effectiveness : A Behavioral view*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United Stated of America
- Stoner, James A.F., 2011. *Manajemen*, Erlangga: Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Sumaryadi, 2012. Hubungan dan Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai / Guru SMP PGRI 1 Dan 2 Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *Tesis*. Purwokerto: Magister Manajemen. Universitas Jenderal Soedirman.
- Terry, G.R. 993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Thoha, Miftah, 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Westra, Pariata. 2010. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberti
- Wibowo, 2012. *Manajemen Perubahan*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukl, Gary A., 2011. *Leadership in Organization*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Zainun, Buchari. 2014. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.