



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN SMA NEGERI 1 KARANGSAMBUNG KEBUMEN

Refry Prasetyo
175503221

ARTICLEINFO

Article History:

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsembung Kebumen. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kedisiplinan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Keywords:

Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja

Pendahuluan

Berdasarkan hasil observasi dimasa pandemi Covid saat ini guru dan karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan sistem kerja online dan pembelajaran online khususnya guru. Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsembung Kebumen di masa pandemi Covid mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya walaupun ada beberapa guru dan karyawan yang mengalami kesulitan dengan sistem kerja online. Hasil observasi didapatkan bahwa dimasa pandemi Covid tidak menurunkan semangat kerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsembung. Hal ini dapat dilihat dari antusias guru dan karyawan untuk mampu dan cepat beradaptasi dengan sistem kerja online yang diterapkan. Walaupun awalnya guru dan karyawan sempat mengalami kesulitan, namun dengan motivasi kerja guru dan karyawan yang baik mampu beradaptasi. SMA Negeri 1 Karangsembung memiliki jumlah 31 guru dan karyawan yang terdiri dari PNS dan Non PNS. Selain fenomena motivasi kerja, fenomena kedisiplinan kerja di masa pandemi Covid juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan.

Hasil observasi di dapatkan bahwa dimasa pandemi Covid kedisiplinan guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsembung Kebumen cukup baik, dalam penyelesaian tugas-tugas yang tepat waktu, walaupun ada beberapa guru dan karyawan yang mengalami kesulitan. Dengan motivasi kerja yang baik dan kedisiplinan kerja yang baik guru dan karyawan mampu beradaptasi dengan sistem kerja yang baru. Guru dan karyawan juga disiplin dalam hal bekerja sesuai dengan jam kerja, guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsembung Kebumen juga disiplin dalam hal melakukan pelayanan kepada masyarakat

Selain kedisiplinan kerja hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu menjaga kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang dapat mengarahkan guru dan karyawannya dengan bijak dan disiplin serta dapat membuat suasana yang kondusif, hubungan yang harmonis sesama rekan kerja maupun atasan. Fenomena pemimpin pendidikan saat ini dapat dilihat dari peranan pemimpin itu sendiri dimana pemimpin pendidikan merupakan perencana/konseptor. Sebagai Konseptor/perencana, maka pemimpin harus memahami betul bahwa perencanaan pendidikan memiliki posisi yang sangat strategis dalam keseluruhan proses pendidikan

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada SMA Negeri 1 Karangsembung Kebumen.”**

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Menurut Smith (2005: 136), menyatakan bahwa kinerja adalah *“output drive from processes, human or otherwise”*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut (Rivai dan Basri, 2013 : 85-86), Kinerja dibatasi pada indikator :

- a. *Quantity of work.*
- b. *Quality of work,*
- c. *Job knowledge.*
- d. *Creativeness,*
- e. *Cooperation.*

- f. *Dependability.*
- g. *Intiative.*
- h. *Personal qualities*

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2013: 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran

Menurut Mangkunegara (2011: 93) pengukurannya dibatasi pada indikator:

- a. Kebutuhan akan berprestasi
- b. Peluang untuk berkembang
- c. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
- d. Kebutuhan akan pengakuan
- e. Gaji yang diterima

Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2003), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaatin semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2003), yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja

Kepemimpinan

Menurut Daft (2003:50), Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2013:154), secara garis besar indikator kepemimpinan

- a. Bersifat adil.
- b. Memberikan sugesti.
- c. Mendukung tercapainya tujuan.
- d. Menciptakan rasa aman
- e. Sumber inspirasi
- f. Bersikap menghargai

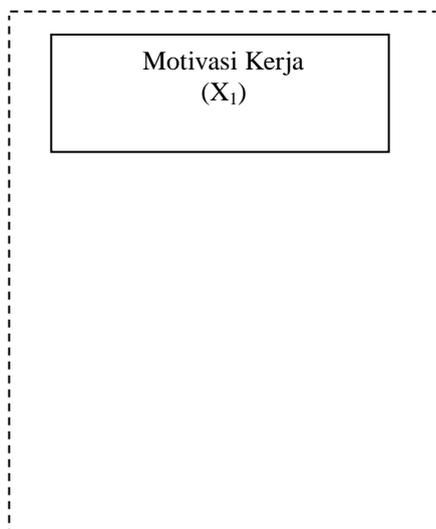
Hasil-hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu

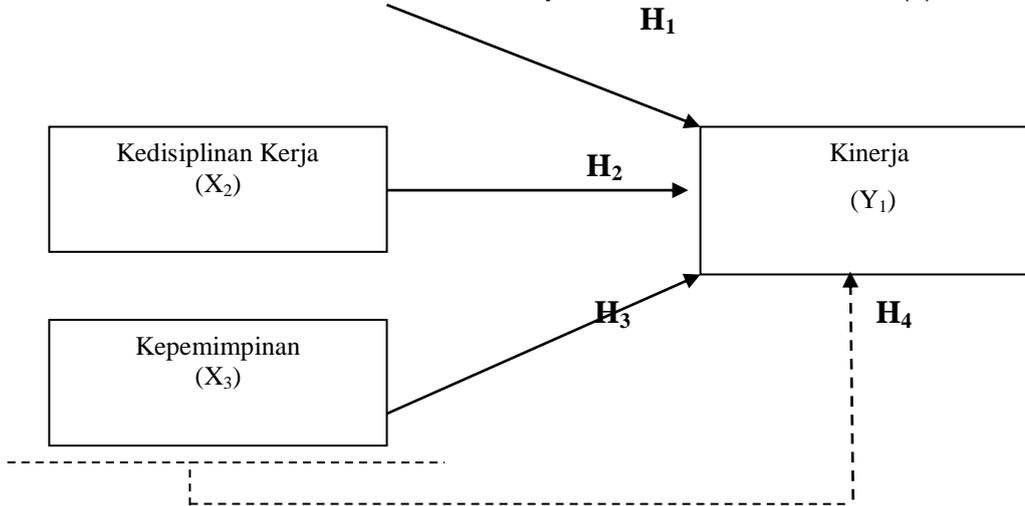
No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil
----	----------	----------	--------	-------

1.	AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Dependen: Kinerja Independen: Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan kinerja secara maupun secara t
2.	Dudung Juhana, Haryati (2013)	Dependen: Kinerja Independen: Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan secara F maupun secara t
3.	Joyce Sagita Novyanti (2015)	Dependen: Kinerja Independen: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja kinerja
4.	Betania Widya (2014)	Dependen: Kinerja Independen: Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil perhitungan menunjukkan ada pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.
5.	Maelul Hashifi (2010)	Dependen: Kinerja Independen: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan atau simultan maupun secara parsial

Dari pemaparan tealah pustaka, dapat dikembangkan suatu kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Model Empiris





Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah landasan teori dan gambar model empiris pemikiran diatas sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsambung Kebumen.
- H₂ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel kedisiplinan kerja terhadap guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsambung Kebumen.
- H₃ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsambung Kebumen.
- H₄ : Terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsambung Kebumen

Metode Penelitian

Objek Dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian Ini Adalah motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepemimpinan, dan kinerja. Sementara Subjek Penelitian Ini Adalah guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangsambung Kebumen.

Instrumen Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Adalah Melalui Kuesioner. Skala Yang Digunakan Adalah Berdasarkan Pada Model Skala Likert

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel

dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono, (2018:238). Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS for windows versi 25.0.

Analisis Statistik

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 25. Analisis statistika meliputi:

- a. Uji validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Uji t (Parsial)
- d. Uji F (Simultan)
- e. Uji Koefisien Determinasi

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Variabel	t tabel	t hitung	Signifikansi	Hipotesis
Motivasi Kerja	2,055	2,254	0,033	H ₁ diterima
Kedisiplinan Kerja	2,055	2,110	0,045	H ₂ diterima
Kepemimpinan	2,055	2,505	0,019	H ₃ diterima

1. Uji Parsial (t)

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,254 > t_{tabel} sebesar 2,055 dan nilai signifikansinya 0,033 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 H₁ dapat diterima.
- b. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,110 > t_{tabel} sebesar 2,055 dan nilai signifikansinya 0,045 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 H₂ dapat diterima.
- c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,505 > t_{tabel} sebesar 2,055 dan nilai signifikansinya 0,019 lebih kecil dari 0,050. Artinya bahwa peran Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 H₃ dapat diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja (Y), maka dapat dilihat dari hasil uji F tabel berikut ini:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,592	3	13,197	5,395	,005 ^b
	Residual	63,608	26	2,446		
	Total	103,200	29			

a. Dependent Variable: Y1

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

Berdasarkan analisis diperoleh tingkat signifikansi 0.005. Karena probabilitas 0.005 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) secara simultan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 H_4 dapat diterima.

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,619 ^a	,384	,313	1,56411	

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

b. Dependent Variable: Y1

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,313 artinya 31,3% kinerja di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3), sedangkan sisanya 68,7% (100%-31,3%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja 0,359 atau 35,9%. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen maka semakin baik juga Kinerja yang dicapai. Berdasarkan hasil jawaban responden. Motivasi Kerja yang mampu mempengaruhi Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen guru dan karyawan bangga bisa bekerja pada SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) dengan judul pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan PT. PLN (Persero) Distributor di Denpasar Bali. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

2. Pengaruh Secara Parsial Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja 0,392 atau 39,2%. Hal ini berarti semakin baik Kedisiplinan Kerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen maka semakin baik juga Kinerja yang dicapai. Berdasarkan hasil jawaban responden Kedisiplinan Kerja yang mampu mempengaruhi Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen yaitu guru dan karyawan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan prosedur kerja yang telah ada (SOP).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dudung Juhana, Haryati (2013) dengan judul pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif kedisiplinan kerja meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

3. Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja 0,432 atau 43,2%. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan pada SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen maka semakin baik juga Kinerja yang dicapai. Berdasarkan hasil jawaban responden Kepemimpinan yang mampu mempengaruhi Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen yaitu Kepala Sekolah mampu memberikan rasa nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maelul Hashifi (2010) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif kepemimpinan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja (Y) guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 5,395 dengan tingkat signifikansi 0.005. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) secara simultan.

Penutup dan Saran

Penelitian ini menguji Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen. Artinya peran Motivasi Kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa Motivasi Kerja yang baik akan berdampak pada Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen, begitu juga sebaliknya Motivasi Kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan Kinerja.
2. Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen. Artinya peran Kedisiplinan Kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen, dengan dibuktikannya hasil bahwa Kedisiplinan Kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen, begitu juga sebaliknya Kedisiplinan Kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan Kinerja.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen. Artinya peran Kepemimpinan dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen, dengan dibuktikannya hasil bahwa Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen begitu juga sebaliknya Kepemimpinan yang kurang baik akan berakibat pada penurunan Kinerja.
4. Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan Kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 1 Karangasambung Kebumen

Referensi

DAFTAR PUSTAKA.

- AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya 2015. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.

- A.H Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality*.
- Abraham, Maslow. 2008. *Seri manajemen sumber daya manusia*, (memotivasi Guru dan karyawan) cet, 5 Jakarta: PT. Elek media koputindo. Edisi Dua Belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosesure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta
- Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV . Juli 2005
- Betania Widya K. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di SMK PGRI 1". *Economic Education Analysis Journal*.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Global Edition: Pearson
- Dudung Juhana, Haryati 2013. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan karyawan Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. *STIE Pasundan Bandung: Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7, No. 2, Oktober 2011.
- Fattah. 2010. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet. 9
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko T. Tani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Heidjrachman, dan Suad Husnan, 2002. “*Manajemen Personalia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Joyce Sagita Novyanti 2015. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru dan karyawan*. Universitas Tadulako : Vol 3, No 1 2015.
- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Maelul Hashifi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakaryan

- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan karyawan*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Moekijat. 2013. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito, S Alex, 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pendidikan dan perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Press
- Rivai, Zainal, Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Robbins, Stephen P. & A. Judge. 2011. *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sarwono Jonathan. 2007. *Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Siagian, Sondang P, 2006. *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi kerja dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta
- Smith, D Ronald, 2005. *Strategic Planning for Public Relations, second edition, Laurence Erlbaum Associates Publisher, London*.

Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta

Wahjosumidjo 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada

Winardi. 2011. *Motivasi Pemoivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Yuki, Gary. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo