

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV MALASARI

SYATI MANAHARAWAN SIREGAR

Fakultas Soshum dan Pendidikan, Universitas Haji Sumatera Utara

Email : syatimanaharawan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di CV. Malasari. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja Karyawan di CV Malasari adalah sebagai berikut: Pertama, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan yang dimana artinya apabila kepemimpinan membaik maka kinerja Karyawan di CV. Malasari juga akan membaik. Kedua, pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan yang dimana artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat di CV. Malasari. Ketiga, pengaruh disiplin terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan yang dimana artinya apabila disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat di CV. Malasari. Untuk itu diharapkan kepada CV. Malasari dalam hal melakukan peningkatan kinerja pegawainya agar pimpinan lebih memperhatikan lagi kepemimpinannya, motivasi dan disiplinnya di CV. Malasari. Agar terciptanya kinerja pegawai yang baik di CV. Malasari.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine how much influence leadership, motivation and discipline have on the performance of employees at CV. Malasari. And the results of the study show that the influence of leadership, motivation and discipline on employee performance at CV Malasari is as follows: First, the influence of leadership on performance has a positive and significant effect, which means that if leadership improves, employee performance at CV. Malasari will also improve. Second, the effect of motivation on performance has a positive and significant effect, which means that if motivation increases, performance will also increase in CV. Malasari. Third, the influence of discipline on performance has a positive and significant effect, which means that if discipline increases, performance will also increase in CV. Malasari. For this reason, it is expected that CV. Malasari in terms of improving the performance of his employees so that the leadership pays more attention to his leadership, motivation and discipline in CV. Malasari. In order to create good employee performance in CV. Malasari.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline and Performance

Pendahuluan

Karyawan adalah sebuah aset Perusahaan yang dimana harus di perhatikan kinerjanya oleh pimpinan. Dan perekrutan karyawan harus dilakukan secara hati hati untuk mendapat hasil kinerja yang sesuai dengan harapan dari perusahaan. Seleksi yang dilakukan perusahaan harus berdasarkan indikator inidikator dari visi dan misi dari sebuah perusahaan. Point – point tentang visi dan misi harus di terapkan agar menjadi motivasi bagi si calon karyawan apabila kelak ia bekerja di perusahaan tersebut Namun pada kenyataannya untuk tercapainya tujuan yang ditargetkan setiap karyawan sering lupa dengan apa yang sebnarnya di harapkan oleh perusahaan. Kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya jarang sekali terjadi di ruang lingkup karyawan, oleh karena itu karyawan mempunyai peranan yang strategis untuk pengendalian aktivitas kerja, karena dengan meningkatkan kinerja para karyawan akan membuat tujuan yang ditargetkan akan lebih cepat tercapai. Dengan kata lain para karyawan harus lebih peka lagi akan tanggung jawab yang di pegang dan tidak menunda pekerjaan yang ada. Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja pada setiap karyawan agar tujuan organisasi tercapai dan dapat mempercepat proses pengerjaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan akan terus menjadi hal yang akan diperhatikan oleh pimpinan di suatu organisasi, karena diharapkan peningkatan perubahan kinerja akan berdampak positif bagi kelangsungan organisasi.

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai pemimpin yang menganyomi anggotanya agar keberhasilan dapat diraih. Dan didalam prakteknya pemimpin harus dapat memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan. Peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpin, karena tanpa adanya pemimpin maka target ataupun tujuan dari organisasi tidak akan memuaskan, peran individu setiap karyawan akan lebih baik jika memiliki pemimpin atau leader yang baik. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009) mengatakan Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin tidak disenanginya. Peran pimpinan untuk menjangatkan tujuan organisasi dibutuhkan pemikiran ataupun motivasi yang dibangun dengan berbagai cara, dikarenakan permasalahan yang terus timbul tiada habisnya dalam hal kedisiplinan pegawai menjadi sorotan utama, masih banyak para karyawan yang mengadopsi pola fikir yang lama dengan tidak mengutamakan kedisiplinan atau peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini terpenuhinya kebutuhan motivasi menjadi pendorong karyawan melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dan agar seorang pegawai mau melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai tersebut memerlukan motivasi.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi seorang individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai. Di dalam memberikan motivasi, pimpinan biasanya menyampaikannya secara lisan didalam rapat rutin, hal ini salah satu cara yang efektif untuk memacu keinginan para karyawan

dalam hal karir ataupun memberikan kesadaran akan pentingnya peran karyawan bagi pendapatan perusahaan. Motivasi yang diberikan secara rutin yang disampaikan di setiap rapat harus membuat karyawan lebih percaya diri dan merubah kinerjanya lebih meningkat, akan tetapi apabila motivasi yang diberikan berkurang maka secara otomatis kinerja karyawanpun menurun, dan motivasi yang sudah diberikan kerap diabaikan para karyawan. Akan tetapi motivasi yang diberikan kepada karyawan salah satu faktor yang membuat perubahan baik diri sendiri ataupun halayak banyak. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan roda perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Hal ini tidak kalah penting dari ketiga poin diatas, karena dengan terciptanya disiplin dilingkungan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Akan tetapi fenomena yang sering dihadapi para karyawan adalah karyawan sering meninggalkan tugas disaat jam kerja, sehingga keterlambatan proses pekerjaan tertunda. Disiplin karyawan akan tercipta apabila semua peran diatas bersinergi, karena peran pemimpin untuk memberikan teguran ataupun memberikan arahan, bimbingan ataupun motivasi untuk perubahan harus tepat sasaran. Maka dari itu penelitian ini mengambil judul tentang “ **Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja di Cv. Malasari.**”

Metode Penelitian

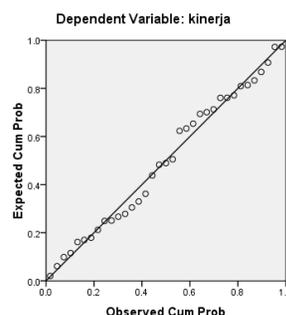
Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2009 : 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian dengan menggunakan asosiatif. Menurut Sugiyono (2009 : 55) penelitian dengan menggunakan metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian angket. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Cv. Malasari.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolenaritas

Uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

VIF

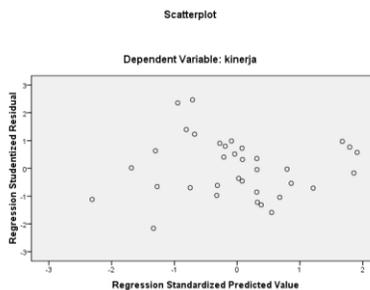
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kepemimpinan	.379	2.639
	motivasi	.802	1.247
	disiplin_kerja	.434	2.302

a. Dependent Variable: kinerja

Dari table diatas dapat dilihat bahwa kolom VIF nilainya di bawah 10,00 dan kolom tolerance diatas 0,10. Maka dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi multikolenaritas

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji ini akan menyatakan terbetas dari heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak diatas atas ataupun dibawah sumbu 0. Dan gambar di atas menunjukan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang dilakukan, amaka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.147	5.242		1.745	.091
	Kepemimpinan	.250	.118	.326	2.131	.041
	Motivasi	.242	.064	.395	3.758	.001
	disiplin	.463	.195	.339	2.373	.024

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut $Y = 9.147 + 0,250 X_1 + 0,242 X_2 + 0,463 X_3$. Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna; (a) nilai konstanta sebesar 9.147 yang berarti bahwa jika variabel independen tidak memberikan pengaruh, maka nilai variabel dependen adalah sebesar 9.147 , (b) nilai koefisien regresi $X_1 = 0,250$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan, maka akan naik pula kinerja karyawan di CV malasari, kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas; (c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,242$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan, maka akan naik pula kinerja karyawan di CV. Malasari. kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas. (d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,463$ menunjukkan apabila Kedisiplinan mengalami kenaikan, maka akan naik pula kinerja karyawan di CV. Malasari. kontribusi yang diberikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas

Uji Parsial

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil t_{hitung} perlu diketahui taraf signifikansinya berdasarkan t_{tabel} dengan menggunakan rumus $n-k$ atau $35-2 = 33$, dari hasil t_{tabel} dapat diketahui nilai t_{tabel} 1,674.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.147	5.242		1.745	.091
Kepemimpinan	.250	.118	.326	2.131	.041
Motivasi	.242	.064	.395	3.758	.001
disiplin	.463	.195	.339	2.373	.024

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas dapat di ketahui Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja sebesar 2.131 yang artinya diatas t_{tabel} 1,674. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada CV. Malasari. Kemudian pengaruh Motivasi terhadap kinerja, Pada tabel diatas dapat diketahui sebesar 3.758 yang artinya diatas t_{tabel} 1,674. Kemudian pengaruh Disiplin terhadap kinerja, Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebesar 2.373 yang artinya diatas t_{tabel} 1,674 Dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di CV. Malasari.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dilihat melalui uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi X1, X2, X3 dalam menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini. Berdasarkan pada tabel diketahui bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,725 atau sama dengan 72,5% artinya bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dll

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.699	2.627

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi, kepemimpinan

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Dari hasil penelitian bahwa H_0 di tolak, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Malasari sebesar 25 %. Dengan demikian apabila kepemimpinan membaik di maka kinerja juga akan membaik. Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa kinerja karyawan yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu atau kurang setuju di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya memperbaiki sistem kepemimpinan yang ada di Cv. Malasari. Baik itu dalam menjaga komunikasi kepada bawahan atau lainnya. Dengan demikian Penelitian ini mendukung Penelitian Dzikrillah (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Cv. Malasari.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dari hasil penelitian bahwa H_0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Malasari sebesar 24,2%. Dengan demikian apabila motivasi membaik maka kinerja juga akan membaik. Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa kinerja karyawan yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya pimpinan memperbaiki motivasi yang ada di Cv. Malasari. Baik itu dengan cara menaikkan honor karyawan atau yang lainnya. Karena di butir item pernyataan honor yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan saya masih ada yang menjawab tidak setuju. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian eko prasetyo, dkk (2016) dengan judul pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina marga pengairan dan esdm kabupaten jepara. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Malasari yang artinya apabila motivasi semakin membaik maka kinerja juga akan semakin membaik.

3. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja

Dari hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Malasari sebesar 46,3%. Dengan demikian artinya semakin baik kedisiplinan Cv. Malasari maka semakin baik juga kinerja di Cv. Malasari. Maka dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian M. Harlie (2012) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja pegawai negeri sipil setdakab aceh barat daya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Malasari.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kepemimpinan dengan variable kinerja pada Cv. Malasari
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi dengan variable kinerja pada Cv. Malasari.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin terhadap kinerja pada Cv. Malasari

SARAN

1. Kepemimpinan di Cv. Malasari harus lebih di tingkatkan lagi agar meningkatnya kinerja karyawan di Cv.tersebut. salah satu hal yang perlu di perhatikan pimpinan adalah menjaga komunikasi terhadap bawahannya
2. Motivasi di Cv. Malasari harus lebih di tingkatkan lagi agar meningkatnya kinerja karyawan di Cv tersebut hal yang perlu di tingkatkan dari motivasi adalah kenaikan honor karyawan di CV tersebut
3. Kedisiplinan di Cv. Malasari harus di jaga pimpinan agar kinerja karyawan meningkat di Cv tersebut. Adapun bentuk kedisiplinan yang harus di jaga adalah agar tetap berjalannya SOP yang sudah di adakan di Cv. Malasari
4. Bagi pihak – pihak yang ingin memperbaiki kinerja yang sesuai dengan variabel yang peneliti teliti ataupun bagi pihak – pihak yang ingin menjadikan penelitian ini menjadi referensi maka penelitian ini Di perbolehkan untuk di jadikan referensi ataupun bahan rujukan untuk memperbaiki kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

76

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT RemajaRosdakarya
- Arikunto, S. (2009).Manajemen Penelitian. Jakarta: RinekaCipta.
- Any Noor., (2013), Management Event. Bandung :Alfabeta
- Adair*, John. 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta :PT.Gramedia.
- Ahmad *Tohardi*, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,.Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Asmaun, *Prasetyo*. 2012. Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter,.Ar-Ruzz Media. Yogyakarta
- Asmaun, *Prasetyo*. 2012. Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter, .Ar-Ruzz Media. Yogyakarta
- Bangun*, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga
- Dharma Surya, 2010, Manajemen Kinerja, Falasafah Teori&Penerapannya,.Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Djarmiko, B., S. Ketaren, dan S. Setyahartini.2008. Pengolahan Arang dan Kegunaannya. Agroindustri Press. Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

- Edi Sutrisno. 2016.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Prenadamedia Group
- Edy Sutrisno, 2011,* Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. 2014.* Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006.* Organisasi dan Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006.* Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ketiga. Denpasar :Astabrata Bali.
- Garry Dessler, 2008.*Human Resource Management. EdisiSebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc
- GouzaliSaydam. (2015).* Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro. Jakarta
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2011.* Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan S.P.,Malayu. 2008.* Dasar-dasar Perbankan. Jakarta: PT. Grafindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001.* Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Henry Simamora (2012),* Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publishe
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2008,* *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008* :Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja
- Moehariono. 2012.* “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007)* Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006.* Human Resource Management: Manajemen Sumber Day Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Toha. (2007).* Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Manullang. 2013.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba empat, jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2002.* Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta :Salemba.
- Sutrisno, Edi. 2009.* Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Sunarto. 2005. Pajak dan Retribusi Daerah. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta dan Citra Pustaka

Sondang P. *Siagian (2008)*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Siagian, sondang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sule. 2010. Pengantar Manajemen, Jakarta. Kencana.

Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Graha. Ilmu.

Thoha, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Pers. Jakarta

Timple, A.Dale. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

UhaNawawi Ismail. 2013 .Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi . Kencana Prenada media Grup. Jakarta.

Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Winardi (2008) Motivasi, Pemotivasian dalam Manajemen Ed.1 Jakarta.

Jurnal

M. harlie(2012) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *E journal JURNAL aplikasi manajemen | VOLUME 10 | NOMOR 4 | DESEMBER 2012*

EkoPrastyo , Leonardo Budi Hasiolan ,Moh. MukeriWarso(2016)pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina marga pengairan dan esdm kabupaten jepara. *E-journal Journal of Management Vol.02 No.02 ,Maret 2016*

Dzikrillah Rizqi Amalia Bambang Swasto Heru Susilo (2016) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) *e- journal Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 36 No. 1 Juli 2016*

Muhammad Oceano Fauzan dan Fathiyah, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi. *E-journal*, vol.2 no.2, oktober 2017