

Setiawan, J, Jubaidi, A, (2023). Hubungan Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara. *Prediksi Vol. 22(1)*. 54-61

Hubungan Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara

Jeki Setiawan ^{1*}, Ahmad Jubaidi ²

^{1,2} Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: ¹jekisetiawan@gmail.com, ²jubaidiahmad66@gmail.com.

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

10 Januari 2023

Received in revised form:

19 Januari 2023

Accepted:

22 Februari 2023

Keyword:

Leadership, Work Discipline, Employees.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and describe the relationship between sub-district leadership and employee work discipline at the Muara Muntai Sub-District Office, Kutai Kartanegara Regency. Analysis of data used product moment correlation coefficient, calculation of analysis using the program SPSS R 2.0 for windows. The population of this study is all employees of Muara Muntai District, Kutai Kartanegara Regency, as many as 30 employees were respondents in this study, using the census method. Based on the results of the Correlation Coefficient analysis listed in the table above with decision making $r_{count} > r_{table}$, This is proven by: $r_{count} = 0.649 > r_{table} = 0.202$ at $\sigma = 95\%$, Thus it can be stated that there is a positive relationship between leadership variables on employee work discipline at the Muara Muntai District Office, Kutai Kartanegara Regency. Based on the results of data analysis using the Moment product test, it can be known that the value of the correlation coefficient $r = 0.649$. Then the values are matched to an interpretation table according to a conservative measure. Based on the interpretation table, the value (r) of 0.694 lies between 0.600 to 0.800 which is included in the fairly high category. Thus the working hypothesis (H_1) is accepted as true and rejects the null hypothesis (H_0). This means that there is a leadership relationship with employee discipline at the Muara Muntai District Office, Kutai Kartanegara Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan hubungan kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara. Analisa data yang digunakan koefisien korelasi product moment, perhitungan analisa menggunakan program SPSS R 2.0 for windows. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 30 orang pegawai dijadikan responden dalam penelitian ini, menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil analisis Koefisien Korelasi yang tertera pada tabel di atas dengan pengambilan keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$, Hal ini terbukti dengan : $r_{hitung} = 0,649 > r_{tabel} = 0,202$ pada $\sigma = 95\%$, Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara. Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji product Moment dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar $= 0,649$. Selanjutnya nilai tersebut dicocokkan pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar $0,694$ terletak antara $0,600$ sampai dengan $0,800$ yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dengan demikian hipotesis kerja (H_1) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

* Corresponding author: jekisetiawan@gmail.com

PENDAHULUAN

Tuntutan reformasi birokrasi dan revolusi mental Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia dan ditindaklanjuti oleh Menteri Dalam Negeri agar Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri bekerja dengan penuh profesional sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dari pemerintah pusat, provinsi, kabupaten dan kota bahkan sampai pada pemerintah kecamatan salah satu ujung tombak pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi termasuk kantor kecamatan dalam mencapai tujuan adalah faktor pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, terlebih lagi pada era teknologi informasi, e governance saat ini, karena adanya perubahan di berbagai bidang kehidupan masyarakat yang dinamis diperlukan pegawai negeri yang berkualitas dan tangguh, mempunyai dedikasi, disiplin dan tanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat khususnya pada bidang pelayanan publik.

Pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan kepada para pegawai menurut Danim (2004) mengatakan bahwa banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja disiplin ini adalah faktor peran kunci kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh teladan perilaku terhadap para pegawai. peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel

Sebelum penulis menentukan populasi dan menarik sampel dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagaiberikut:

1. Riset Kepustakaan, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Riset Lapangan, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

- a. Observasi
- b. Interview
- c. Angket

Definisi Operasional

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan beberapa teori yang telah dikemukakan maka penulis memberikan batasan dari variabel yang akan diamati dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Camat sebagai independen variabel indikatornya terdiri dari:
 - a. Keteladanan dan wibawa
 - b. Ketegasan
 - c. Arah dan Bimbingan
2. Disiplin Kerja Pegawai sebagai dependent variabel indikatornya terdiri dari:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Tanggung jawab terhadap tugas, pekerjaan
 - c. Kesetiaan, patuh terhadap peraturan (Soejono, 2006)

Teknik Analisa Data

Untuk teknik analisis data yang digunakan penulis adalah teknik analisa data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y), yaitu dengan menggunakan instrument :

Koefisiensi Korelasi Product moment, cara ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variable, maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2015):

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor X

$\sum y$ = Jumlah skor Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi semua gejala yang berhubungan dengan kepemimpinan sebagai independen variabel dan disiplin kerja sebagai dependen variable pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara.

Adapun indikator dari variabel kepemimpinan sebagai independen variabel, indikatornya terdiri dari: keteladanan, ketegasan dan arahan, bimbingan. Sedangkan disiplin pegawai sebagai dependen variabel dengan indikator terdiri: ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesetiaan, ketaatan terhadap peraturan. Untuk mengukur variabel kepemimpinan sebagai independen variabel terhadap disiplin kerja pegawai sebagai dependen variabel, penulis menggunakan 6 (enam) indikator yaitu 3 (tiga) indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan dan 3 (tiga) indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja.

Dalam pengukuran penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (lima), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut: (1) jika responden menjawab A, diberi skor 5 ; (2) jika responden menjawab B, diberi skor 4; (3) jika responden menjawab C, diberi skor 3 ; (4) jika responden menjawab D, diberi skor 2; dan (5) responden menjawab E, diberi skor 1. Pengukuran menggunakan data menggunakan skala likert.

Keteladanan Pimpinan

Yang dimaksud dengan keteladanan adalah suatu sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang menjadi teladan, panutan bagi bawahannya baik dari sikap maupun perilaku pimpinan. Keteladanan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap keberhasilan menerapkan gaya kepemimpinannya dalam suatu organisasi, termasuk pegawai Kecamatan Muara Muntai.

Berikut ini digambarkan tanggapan responden berkaitan dengan keteladanan bapak camat selaku pimpinan pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur, seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.

Tanggapan Responden Tentang Keteladanan Pimpinan

Jawaban	Responden	Persentase (%)
A = Sangat Setuju	6	20,0%
B = Setuju	13	43,3%
C = Cukup Setuju	9	30,0%
D = Kurang Setuju	2	6,67%
E = Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	30	100,00%

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat digambarkan jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 tentang Keteladanan bapak Camat selaku pimpinan dikantor ini menjadi panutan dan contoh teladan bagi pegawai, sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3 % menjawab setuju, sebanyak 9 orang (30,0%) menjawab cukup setuju, dan hanya 2 orang (6,6%) menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa pimpinan menjadi teladan anak pegawai di kantor.

Analisa Data dan Pembahasan

Analisa

Berdasarkan hasil penyajian data atau hasil penelitian yang telah digambarkan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi, dengan menggunakan skala likert dengan sifat jawaban tertutup dari kategori yang telah interval: Sangat setuju, setuju, cukup setuju atau ragu-ragu, kurang setuju dan sangat tidak setuju, maka penulis melakukan analisa data sehubungan dengan data yang diperoleh serta tujuan penelitian yang ingin dicapai, untuk membuktikan ada atau tidak hubungan variabel kepemimpinan (X) dengan variabel disiplin kerja (Y), berikut ini digambarkan hasil analisa data untuk menjawab rumusan masalah serta membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsional antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja, penulis menggunakan alat analisa statistik, yaitu Korelasi Product Moment (Pearson). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 17 for Windows. Hasil analisa tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 15.
Hasil analisa koefisien Korelasi Product Moment (Pearson)

Variabel		kepemimpinan	Disiplin
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,649(**)
	Sig. (2-tailed)		.030
	N	30	30
Disiplin	Pearson Correlation	,649(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh $r_{hit} = 0,649$, hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan table harga-harga kritis koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), yaitu $r_{hit} = 0,649$, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan table harga-harga kritis koefisien korolasi Product Moment (Pearson), yaitu $r_{hit} = 0,649 > r_{tab} = 0,202$ untuk $N = 30$ pada tingkat signifikansi 0,05.

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar $= 0,649$. Selanjutnya nilai tersebut crosscek pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar $0,604$ terletak antara $0,600$ sampai dengan $0,800$ yang termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Pembahasan

Setelah perhitungan dan analisis data dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah pembahasan data yang telah diuraikan diatas. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan, yang berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat gambarkan pembahasan sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat digambarkan jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 tentang Keteladanan bapak Camat selaku pimpinan dikantor ini menjadi panutan dan contoh teladan bagi pegawai, sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3 % menjawab setuju, sebanyak 9 orang (30,0%) menjawab cukup setuju setuju, dan hanya 2 orang (6,6%) menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responsen menjawab bahwa pimpinan menjadi teladan anak pegawai di kantor.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisa data dan proses pengujian hipotesis, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisa data diperoleh harga r hitung sebesar 0,649 kemudian dibandingkan dengan harga kritik pada tabel r Produk Moment pada $N = 30$ dengan taraf signifikansi 95 % diperoleh harga kritik = 0,202. Hal ini terbukti dengan: r hitung = 0,649 > r tabel = 0,202 pada $\sigma = 95$ %, Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji product Moment dapat diketahui nilai koefisien korelasi r sebesar = 0,649. Selanjutnya nilai tersebut dicocokkan pada tabel interpretasi menurut ukuran yang konservatif. Berdasarkan pada tabel interpretasi nilai (r) sebesar 0,694 terletak antara 0,600 sampai dengan 0,800 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dengan demikian hipotesis kerja (H_1) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Salah satu keberhasilan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai antara lain ditentukan oleh keteladanan, ketegasan, keberanian dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, dengan disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan sinergitas pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Muntai Kabupaten Kutai Kartanegara, khususnya pegawai berstatus pegawai negeri sipil, aspek penting yang perlu diperhatikan oleh Bapak Camat adalah keteladanan, ketegasan dan

pengawasan. Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh bagi para pegawainya dan bisa menjadi contoh, inspirasi untuk menunjang para pegawainya bekerja lebih baik dan lebih jujur.

2. Penerapan sanksi disiplin pegawai yang melanggar peraturan, ketentuan yang berlaku harus lebih tegas, sanksi disiplin adalah bisa menjadi efek jera bagi para pegawai yang tidak disiplin. Sanksi berupa hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar harus tegas tanpa-ragu-ragu, tanpa pandang bulu sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kepada semua pegawai rutan tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan merupakan isi dari pada peraturan sedangkan hukuman yang diberikan merupakan cara atau alat yang digunakan untuk memberikan sanksi dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh setiap para pegawai.
4. Dalam rangka meningkatkan kerja disiplin pegawai, aspek penting yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh pimpinan maupun pegawai antara lain: peraturan-peraturan harus jelas dan terinci serta setiap pelanggaran yang terjadi harus bisa dibuktikan, segala bentuk deskriminasi dan kecenderungan memihak harus dihindarkan dan sanksi keras misalnya pemecatan, hanya dapat dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari sanksi lunak, misalnya peringatan.
5. Perlunya implementasi absensi kehadiran pegawai dengan system ON LINE, menggunakan internet, dimana dan kapanpun pimpinan bisa memantau dan memonitor kehadiran pegawai setiap saat, system absensi on line lebih canggih dari pada absensi dengan menggunakan sidik jari.
6. Perlunya program pendidikan dan pelatihan, khususnya training berkaitan dengan teknologi informasi (IT) pelayanan berbasis elektronik khusus pegawai yang muda dan energik serta cerdas untuk mengadopsi dan beradaptasi dengan lingkungan perubahan informasi dan komunikasi disisi yang lain juga perlu sosialisasi lebih masif lagi berkaitan menggunakan teknologi informasi, khususnya bidang pelayanan publik. Seorang Camat selaku pimpinan juga harus memahani dan mapu menjalankan teknologi informasi tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Adji. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Prajurit Korem 091/ Aji Surya Natakesuma. Skripsi. Fisipol Untag 1945 Samarinda.
- A .W. Widjaja.2006. Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan, Penerbit Akademi Pressindo, Jakarta.
- Amalia, R. 2006. Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.
- Danim, Sudarwan, 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Pustaka Ilmu, Bandung.
- GR. Terry, 2003. Pengembangan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Handyaningrat, Soewarno, 2006, Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen. Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko,T. Hani, (2016), Manajemen Edisi 2. Badan Penerbit Fakultas Ekoomi (BPFE). Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

- Harsey. 2008. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Delaprasata. Jakarta
- Jasin, 2005. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989, Jakarta.
- Earl Babbie, 2006. Menerapkan Metode Penelitian Survei untuk Ilmu-ilmu Sosial. Palmall, Yogyakarta.
- Kartini Kartono, 2002. Psikologi Sosial untuk Manajemen dan Industri. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartono, 2007, Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali Press, Jakarta.
- Ig. Suroso, 1992, Disiplin Motivasi Dengan kerja Karyawan Edisi Pertama PT. Intan, Klaten.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Moekijat, 2009, Manajemen Kepegawaian, Aalumni, Bandung.
- Nainggolan, 2007, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke tujuh.
- Nawawi, H. Hadari. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional. Seri Pustaka Eksekutif. Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen. Jakarta
- Nawawi Hadari. 2010. Kepemimpinan yang Efektif. UGM Press. Yogyakarta.
- R. Aninda., 2005. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered dengan Sikap Penerimaan terhadap Penilaian Kerja. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, Surakarta.
- Robins Stephen P., 2006, Perilaku Organisasi, Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2001, Manajemen (Judul Asli Management) Alih Bahasa T. Hermaya, Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai, Dr. Veithzal M.B.A, 2006. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Edisi Kedua dan Ketiga. PT Raja Grafindo Parsada. Jakarta.
- Sastrohadirwiryono, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, Sastrohadirwiryono, B 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, cet. Ke-I, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2005. Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Sondang P Siagian, 2004, Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono, 2007. Disiplin Kerja Karyawan, Penertbit Offside. Jakarta
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2014. Memahami Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2010. Statistik untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Hadi. (2004), Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tri Wahyuningsih., 2013. Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan. Dalam Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 7, Nomor 1, Juni 2003. Hal 44-55.
- Prayudi Admosudirdjo, 2003, Research Suatu Pengantar Ilmiah, CV. Tarsito, Bandung.
- Tjiptono Fendy. 2016. Manajemen Jasa. Andi Offset. Yogyakarta.
- Thoha, Muhammad.2003, Perilaku Organisasi. UGM Press. Jogjakarta.
- Wursanto, 2000. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- Winardi, 2000, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta