

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum

Tensiani

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Garum secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 24 pegawai dari Kantor Kecamatan Garum. Sampel yang akan digunakan adalah sejumlah populasi, yaitu sebanyak 24 orang responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Garum. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisa linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum secara simultan. Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum. Namun, secara parsial tidak ada pengaruh positif antara Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Garum District Office simultaneously or partially. The population in this study were 24 employees from the Garum District Office. The sample to be used is a number of populations, as many as 24 respondents who are employees of the Garum District Office. The analytical method used in this study is a multiple linear analysis model. The results showed that there was a positive influence between Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Garum District Office simultaneously. There is a positive influence between the Leadership Style on Employee Performance in the Garum District Office. There is no positive influence between motivation and work discipline on employee performance at the Garum sub-district office.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

Latar Belakang Teoritis

Sesuai dengan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki tugas sebagai abdi negara yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara urusan pemerintahan umum.

Sebagai pelaksana perangkat daerah kabupaten/kota, camat melaksanakan sebagian kewenangan bupati/wali kota yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum, camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di wilayah Kecamatan. Dengan kedudukannya tersebut, Kecamatan

mempunyai peran yang sangat strategis di kabupaten/kota, baik dari tugas dan fungsi, organisasi, sumber daya manusia, dan sumber pembiayaannya sehingga perlu pengaturan tersendiri yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan dengan Peraturan Pemerintah.

Gary (2009:4) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dari masing – masing individu dalam mempengaruhi, memotivasi dan membuat individu lainnya untuk dapat memberikan kontribusi untuk efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi. Setiap pimpinan memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi atau mengarahkan setiap pegawainya, sehingga dapat mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan.

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan membutuhkan sekelompok individu yang digerakkan, diarahkan, dibina sehingga dapat memberikan peran dengan cara bekerja secara efektif, efisien, ekonomis dan produktif sebagai bentuk pengabdian kepada suatu organisasi.

Sebuah Kecamatan memiliki pimpinan yang disebut juga dengan Camat. Adapun mekanisme pengangkatan seorang Camat adalah dilakukan pengangkatan oleh Pejabat Kabupaten atau Kota, bukan melalui mekanisme pemilihan umum oleh rakyat di wilayah Kecamatan yang terkait, sehingga kepemimpinan itu selalu patuh dan taat atas aturan – aturan yang ada dan ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten maupun Kota.

Pamela dan Oloko (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses dalam menjaga kelangsungan pekerjaan dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi merupakan pemberian bimbingan arahan terhadap sumber daya yang manusia yang dimiliki sehingga dapat memberikan inspirasi dan daya tarik tersendiri untuk bekerja sesuai dengan cara yang ditentukan oleh setiap individu. Kecamatan Garum merupakan salah satu Kecamatan yang berlokasi di Kabupaten Blitar, adapun permasalahan gaya kepemimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin pegawai yang terdapat di Kecamatan Garum adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian dan dukungan yang dapat berupa memberikan saran, masukan positif kepada para pegawai
2. Tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi
3. Tidak adanya hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan
4. Kurang mencontohkan sikap disiplin

Berdasarkan observasi di atas, dapat diketahui bahwa realitas yang ada di Kecamatan Garum berbeda dengan teori yang diungkapkan oleh Setiyawan dan Waridin (2006:185) dimana seharusnya pimpinan dari Kecamatan Garum memberikan arahan dan masukan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan dari para pegawainya. Selain itu, ketaatan pegawai seharusnya dapat ditingkatkan dengan adanya

aturan tegas yang diberikan oleh pimpinan. Setiap pegawai harus menaati peraturan yang diterapkan oleh instansi masing – masing, dan apabila pegawai melanggar aturan yang berlaku, maka mereka harus menerima sanksi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam masing – masing instansi terkait.

Kedisiplinan dari seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai. Prabu (2005:67) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila seorang pegawai melanggar aturan dapat diartikan bahwa mereka telah melalaikan salah satu tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya kinerja yang baik akan menunjang pencapaian sasaran dan tujuan dari setiap instansi. Kegagalan dari pimpinan Kecamatan Garum terlihat dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Banyaknya pegawai yang menyalahi aturan atau prosedur kerja. Banyaknya pegawai Kecamatan Garum yang terlambat datang dan tidak adanya teguran atau sanksi tegas dari pimpinan
2. Di dalam penyelesaian pekerjaan, pimpinan kurang memberikan arahan sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
3. Setiap pelaksanaan apel pagi, banyak pegawai yang tidak mengikuti, hal tersebut tidak mendapat perhatian khusus dari pimpinan Kecamatan Garum.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di lapangan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum”**

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan dari data yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka, penelitian ini menilai sifat-sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan data jumlah karyawan (Sugiyono, 2017).

Sementara itu, jika ditinjau dari tingkat eksplanasi, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal atau sebab akibat. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Garum.

Metode Analisa Data

Di dalam metode analisa data akan digunakan beberapa uji, yaitu sebagai berikut :

Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel terikatnya. Ghozali (2011:98) menjelaskan bahwa dengan cara membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2011:98) menjelaskan bahwa uji ini menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan rata – rata dua sampel

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Adapun hasil uji analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	55.259	19.958		2.769	.000
X1	.167	.898	.072	.186	.027
X2	.425	1.097	.150	.388	.374
X3	.232	.261	.269	.890	.324

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 55.259 + 0.167 X1 + 0.425 X2 + 0.232 X3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) adalah sebesar 55.259, yang dapat diartikan bahwa variabel bebas dapat meningkatkan variabel terikatnya, hal ini disebabkan oleh nilai tersebut berupa nilai yang positif.
- Koefisien regresi variable dari Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.167, yang dapat diartikan bahwa variabel terikat lainnya bernilai tetap dan X1 mengalami kenaikan 1% maka Y naik sebesar 0.167.
- Koefisien regresi variable dari Motivasi (X2) adalah sebesar 0.425, yang dapat diartikan bahwa variabel terikat lainnya bernilai tetap dan X2 mengalami kenaikan 1% maka Y naik sebesar 0.425.
- Koefisien regresi variable dari Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0.232, yang dapat diartikan bahwa variabel terikat lainnya bernilai tetap dan X3 mengalami kenaikan 1% maka Y naik sebesar 0.232.
- Nilai error sebesar 19.958 menunjukkan bahwa besaran variabel bebas lainnya dapat berpengaruh terhadap Y adalah

sebesar 19.958, sehingga nilai error dapat digunakan sebagai pengganti guna untuk semua variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model di dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Apabila nilai yang dihasilkan kecil dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk melakukan prediksi variasi variabel dependen. (Ghozali 2011:97). Adapun hasil uji determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.907	1.313

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil uji di atas, diketahui bahwa nilai koefisien yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0.911. Nilai tersebut berasal dari R² sebesar 0.954. Dengan besaran tersebut, maka dapat diketahui nilai R Square adalah sebesar 91.1% yang dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 91.1% dan mendapatkan sisa sebesar 8.9% yang merupakan pengaruh variabel lain yang berasal dari luar persamaan regresi model yang diteliti.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil dari uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.288	3	21.429	2.888	.040 ^b
Residual	712.302	96	7.420		
Total	776.590	99			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova. Dasar pengambilan dalam Uji F tersebut dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output ANOVA. Diketahui nilai Sig. pada tabel di atas adalah 0.040 < 0.05 maka dengan pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2011:98) menjelaskan bahwa uji ini menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan rata – rata dua sampel . Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.259	19.958		2.769	.000
X1	.167	.898	.072	.186	.027
X2	.425	1.097	.150	.388	.374
X3	.232	.261	.269	.890	.324

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil di atas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya.

a. Nilai Sig. dari X1 adalah sebesar 0.027, karena nilai Sig 0.027 < probabilitas 0.05 maka dapat diartikan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y

b. Nilai Sig. dari X2 adalah sebesar 0.374, karena nilai Sig 0.374 > probabilitas 0.05

- maka dapat diartikan bahwa X2 tidak berpengaruh terhadap Y
- c. Nilai Sig. dari X3 adalah sebesar 0.324, karena nilai Sig 0.324 > probabilitas 0.05 maka dapat diartikan bahwa X3 tidak berpengaruh terhadap Y

Pembahasan

1. Uji F

Berdasarkan hasil penelitian, dimana H1 adalah pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Garum secara simultan diterima. Dengan adanya kebijakan yang tegas dari pimpinan, dapat meningkatkan hasil kinerja para pegawai Kecamatan Garum. *Reward* bagi pegawai yang berprestasi dan *punishment* bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dapat meningkatkan kedisiplinan dan hasil kerja para pegawai. Dengan begitu, pegawai Kecamatan Garum dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan capaian yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2014) dimana Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Tamarindang et al. (2017) melakukan penelitian dengan hasil yang sama pula, dimana gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado.

2. Uji t

- a. H2 : Pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Garum diterima. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat Garum berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan ketegasan yang diberikan oleh pimpinan meningkatkan hasil kerja para pegawai. Pimpinan memberikan

kebijakan yang tegas bagi para pegawai yang melanggar peraturan, sehingga pegawai memberikan hasil kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siswanto & Hamid (2017) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pimpinan memberikan instruksi terhadap karyawan dengan tingkat kematangan yang rendah, sehingga mudah dipahami para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Khairizah et al. (2017) melakukan penelitian dengan hasil yang sama, dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- b. H3 : Pengaruh positif antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga, pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum ditolak. Pegawai kurang termotivasi di Kantor Kecamatan Garum. Tanpa adanya variabel lain, pegawai melakukan pelanggaran dan tidak memikirkan kinerja yang merupakan tanggung jawab mereka. Pegawai mengabaikan *deadline* pekerjaan karena kurang termotivasi dengan *reward* yang diberikan pimpinan. Hasil kinerja yang diberikanpun tidak mengalami peningkatan di tiap tahunnya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro (2017), dimana pegawai termotivasi, karena pimpinan memberikan hal yang diinginkan oleh pegawai yang berprestasi. Widyaningtyas (2016) melakukan penelitian dengan hasil dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kinerja sesuai dengan target dari organisasi terkait.

- c. H4 : Pengaruh positif antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum

Hipotesis keempat yaitu pengaruh positif antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di

Kantor Kecamatan Garum tidak dapat diterima. Para pegawai sering sekali berkerja lembur di kantor, sehingga jam pulang mereka semakin larut, hal ini berakibat pada kedatangan para pegawai saat bekerja keesokan harinya, banyak pegawai yang terlambat akibat lembur. Para pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan ketika pimpinan baru saja memberikan pekerjaan, sehingga ketika datang tenggang waktu pekerjaannya, mereka harus lembur dan pulang terlambat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2014), dimana disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang kecil. Hal ini berarti bahwa kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja dan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum secara simultan
2. Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum
3. Tidak ada pengaruh positif antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum.
4. Tidak ada pengaruh positif antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum

Daftar Pustaka

Pemerintah Indonesia. 2014. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2014 No. 5 . Sekretariat Negara. Jakarta.

Adi, Prasetyo. 2008. "Pemanfaatan Grey Literature di Perpustakaan". Jurnal Media Informasi dan Komunikasi

Kepustakawanan : Buletin Perpustakaan Universitas Airlangga. Vol.III,No.2, edisi Juli – Desember

Anoraga. 2009. Psikologi Kerja.Jakarta : Rineka Cipta.

As'ad, M. 2002. Psikologi Industri

Afiani, Y. S., Sumarto, S., da Munandar, A. 2016. Penanaman Kedisiplinan melalui Kegiatan Kepramukaan di SMA N 1 Kutowiangun. Artikel Ilmiah. Semarang: FKIP UNNES.

Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter

Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.

Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9.

Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Jamil Suprihatiningrum. 2012. Strategi Pembelajaran. Yogyakarta :A-Ruzz Media

Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja.

Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua Bandung: Rafika Aditama

Mathis dan Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).

Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.

- Rivai Veithzal, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, dan Basri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Thoha, Miftah.2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.