



**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA
PUSKESMAS BUARAN KECAMATAN BANTARKAWUNG
KABUPATEN BREBES**

Kharis Maulana¹, Fatwa Zuhaena², Andi Johan Suzana²
email : kharismaulana89@yahoo.co.id

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma

²Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma

ABSTRACT

This research is entitled: "The Influence of Leadership Behavior, Motivation, and Work Discipline on Work Effectiveness in Puskesmas Buaran Sub-district Bantarkawung Brebes Regency". The purpose of this study was to determine the significant effect of leadership behavior on Work Effectiveness at the Puskesmas Buaran Sub-district Bantarkawung Brebes Regency, to determine the effect of motivation on Work Effectiveness at the Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Brebes Regency, and to determine the significant effect of work discipline on Effectiveness Work at the Puskesmas Buaran Sub-district Bantarkawung Brebes Regency. The hypothesis of this study are: 1). Leadership behavior has a significant influence on the effectiveness of the Work at the Puskesmas Buaran Sub-district Bantarkawung Brebes Regency, 2). Motivation has a significant effect on the effectiveness of the Work at the Puskesmas Buaran Sub-district Bantarkawung Brebes Regency, 3). Work Discipline has a significant influence on the effectiveness of the Work at the Puskesmas Buaran Sub-district Bantarkawung Brebes Regency. To test the effect of independent variables on the dependent variable, multiple linear regression analysis is used, and based on the analysis results obtained tX1 value of 2.014, tX2 of 0.529, tX3 of 5.190, t count of tX1 and tX2 greater than t table (2.009), which means behavior leadership and work discipline affect work effectiveness, while motivation does not affect work effectiveness

Keyword : Work effectiveness, leadership behavior, motivation, and work discipline

Abstrak

Penelitian ini berjudul: “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes, dan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan tersebut. Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes. Hipotesis penelitian ini adalah: 1). Perilaku Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes, 2). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes, 3). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linier berganda, dan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{X1} sebesar 2,014, t_{X2} sebesar 0,529, t_{X3} sebesar 5,190, t hitung t_{X1} dan t_{X2} lebih besar dari t tabel (2.009) yang berarti perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci : efektivitas kerja, perilaku kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana cara mengelolanya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung kemajuan, suatu organisasi harus berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Argiris dalam Tangkilisan (2005), mengungkapkan bahwa efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah melalui perilaku kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam organisasi tersebut.

Perilaku kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya efektivitas kerja. Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunyoto, 2012).

Dari hasil pengamatan peneliti di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes dalam hal perilaku kepemimpinan, hubungan komunikasi antara pimpinan dengan beberapa karyawan kurang berlangsung dengan penuh keakraban, serta pimpinan kurang tegas dalam mengatur bawahannya, sehingga ada karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini berupaya untuk melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja di Puskesmas Bauran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes.

LANDASAN TEORI

Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2003), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Soewarno Handyaningrat S. (2006), yang menyatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Pasolong (2007), efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Perilaku Kepemimpinan

Wahab (2008), menyatakan bahwa perilaku adalah gaya kepemimpinan dalam mengimplementasikan fungsi fungsi kepemimpinan, yang menurut teori ini sangat besar pengaruhnya dan bersifat sangat menentukan dalam mengefektifkan

organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Tead, Terry, Hoyt di dalam Kartono (2009), Kepemimpinan adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain di dalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok.

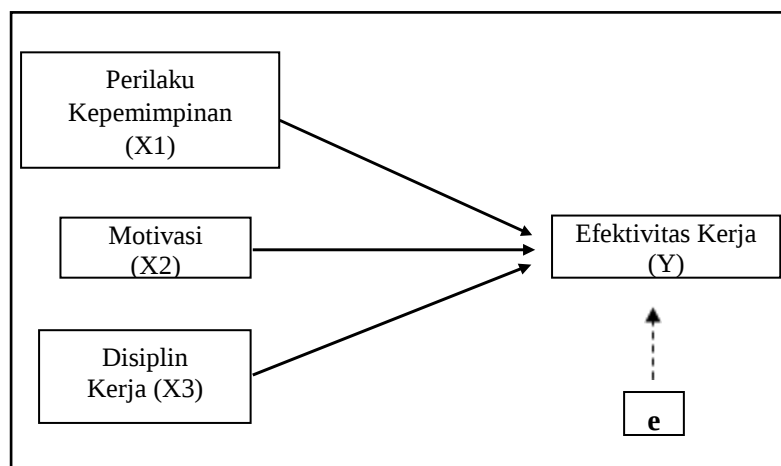
Motivasi

Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2002). Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006).

Hipotesis

Berdasarkan uraian peneliti terdahulu diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas Kerja pada Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas Kerja pada Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes.
3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas Kerja pada Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes.



Gambar 1.

Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode kualitatif yang saling melengkapi, dimana metode kuantitatif akan digunakan menganalisis hubungan antara variabel penelitian. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis digunakan uji statistik. Penelitian ini akan dilaksanakan di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes.

Data, Populasi, dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes yang berjumlah 61 orang pada keadaan bulan Juli 2018. Berdasarkan jumlah populasi yaitu 61 orang maka sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 50 Orang dengan teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria dalam pengambilan sampel ini yaitu karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun yang dapat digunakan sebagai sampel penelitian, dengan jumlah 25 karyawan PNS dan 25 karyawan kontrak yang terdiri dari 4 karyawan K2/Wiyata Bhakti, 11 karyawan BLUD, 9 karyawan Harian Lepas, dan 1 Karyawan Kontrak BOK yang akan dilakukan di Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes.

Metode Analisis

Adsf Untuk menganalisis data kualitatif yang didapat dari kuesioner, agar dapat dihitung berdasarkan statistik perlu diubah menjadi data kuantitatif yaitu dengan cara *scoring* yaitu kegiatan yang berupa pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kualitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert's, sebagai berikut (Singarimbun, Masri & Effendi Sofian, 2009):

1. Jawaban (Sangat Setuju) mendapat skor 5
2. Jawaban (Setuju) mendapat skor 4
3. Jawaban (Ragu-ragu) mendapat skor 3
4. Jawaban (Tidak Setuju) mendapat skor 2
5. Jawaban (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,361. Oleh karena angka korelasi yang diperoleh dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari angka kritik tabel (0,361), maka butir pernyataan dari variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Penelitian

Variabel	No. Butir Pernyataan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X1)	1	0,643	0,361	Valid
	2	0,871	0,361	Valid
	3	0,758	0,361	Valid
	4	0,613	0,361	Valid
Motivasi (X2)	1	0,713	0,361	Valid
	2	0,735	0,361	Valid
	3	0,828	0,361	Valid
	4	0,724	0,361	Valid
	5	0,796	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	0,603	0,361	Valid
	2	0,704	0,361	Valid
	3	0,688	0,361	Valid
	4	0,631	0,361	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	1	0,744	0,361	Valid
	2	0,659	0,361	Valid
	3	0,617	0,361	Valid

Sumber: Data primer, diolah.

Berdasarkan tabel 2, diperoleh dari masing-masing variabel menunjukkan nilai realibilitas lebih besar dari nilai r tabel, nilai r tabel pada tabel dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(30-2) = 28$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh nilai r tabel 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini cukup reliabel, berarti kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

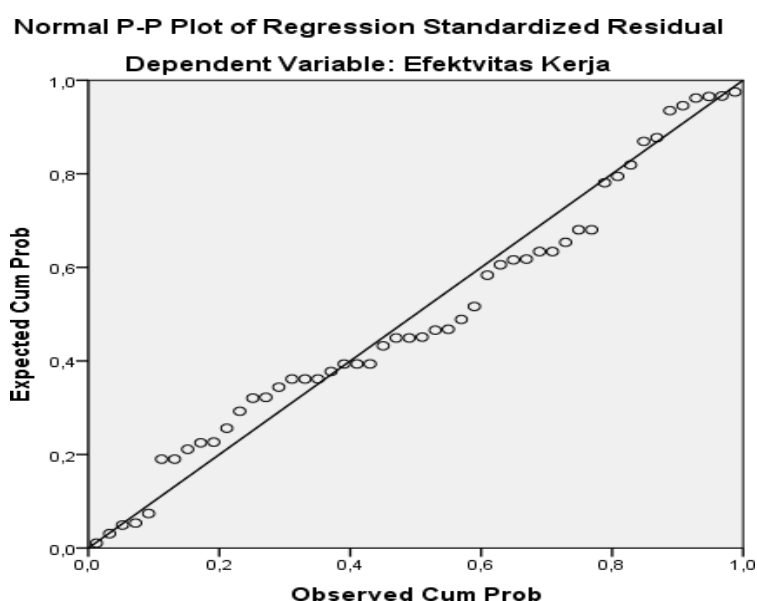
Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai r tabel	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X1)	0,650	0,361	Reliabel
Motivasi (X2)	0,781	0,361	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,560	0,361	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,400	0,361	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada grafik diatas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus tersebut, dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perilaku Kepemimpinan	,921	1,086
	Motivasi	,908	1,101
	Disiplin Kerja	,839	1,192

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh VIF masing-masing sebesar 1,086; 1,101; dan 1,192 lebih kecil dari 10, yang menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga dapat diartikan bahwa masing-masing variabel tersebut saling terpisah, tidak saling mempengaruhi dan tidak berkorelasi kuat.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai probabilitas masing-masing faktor yaitu perilaku kepemimpinan (X1) sebesar 0,130; motivasi (X2) sebesar 0,032; disiplin kerja (X3) sebesar 0,502, dan masing-masing nilai sig > nilai alpha (0,05), sehingga dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas

Tabel 4.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandarized Coefficients		Unstandarized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1,976	1,514		1,305
Perilaku Kepemimpinan	,130	,064	,219	2,014
Motivasi	,023	,061	,058	,529
Disiplin Kerja	,502	,097	,593	5,190

Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel 5 diperoleh bahwa nilai DW sebesar 2,129, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel bebas 3 (k=3) maka akan diperoleh nilai dl=1,4206 dan du=1,6739, sehingga nilai 4-du sebesar 4-1,6739=2,3261 sedangkan 4-dl sebesar 4- 1,4206=2,5794. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi karena nilai DW berada diantara nilai DU hingga 4-DU.

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,705 ^a	,497	,464	,767	2,129

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,976 + 0,130X_1 + 0,032X_2 + 0,502X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagaimana berikut ini:

$\alpha = 1,976$ berarti bahwa nilai konstanta, ketika perilaku kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja konstan, maka nilai efektivitas kerjanya akan meningkat sebesar 1,976.

$b_1 = 0,130$ artinya koefisien regresi faktor perilaku kepemimpinan sebesar 0,130 mengandung arti faktor perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja, artinya perilaku kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas kerja pada Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes.

$b_2 = 0,032$, artinya koefisien regresi motivasi sebesar 0,032 mengandung arti faktor motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja, artinya jika motivasi ditingkatkan maka efektivitas kerja pada Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes akan meningkat, dengan asumsi faktor yang lain tetap.

$b_3 = 0,502$, artinya koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,502 mengandung arti faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka efektivitas kerja karyawan Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes akan meningkat, dengan asumsi faktor yang lain tetap.

Uji F

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai F hitung sebesar 15,148 dan F tabel dengan df_1 = derajat pembilangan 3 dan df_2 = derajat penyebut 46 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,807 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti menolak H_0 atau menerima H_a , yang dapat diartikan bahwa model penelitian telah layak.

Tabel 6.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,727	3	8,909	15,148	,000 ^b
	Residual	27,053	46	,588		
	Total	53,780	49			

Sumber : Hasil pengolahan data.

Uji T

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung perilaku kepemimpinan sebesar 2,014 lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi 0,05 maka perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, nilai t hitung motivasi sebesar 0,529 lebih kecil dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi 0,599 lebih besar dari 0,05 maka motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, nilai t hitung disiplin kerja sebesar 5,190 lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Tabel 7.
Analisis Kontribusi dan Efektivitas Pajak Reklame

Model	—	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,976	1,514		1,305	,198
	Perilaku Kepemimpinan	,130	,064	,219	2,014	,005
	Motivasi	,032	,061	,058	,529	,599
	Disiplin Kerja	,502	,097	,593	5,190	,000

Sumber: data primer diolah

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes. Hal ini dibuktikan dengan uji t, berdasarkan uji t diperoleh nilai tX1 sebesar 2,014 lebih besar disbanding t tabel (2,009), sehingga Ho ditolak tau Ha diterima.
2. Menolak hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes. Hal ini dibuktikan dengan uji t, berdasarkan uji t diperoleh nilai tX2 sebesar 0,529 lebih kecil disbanding t tabel (2,009), sehingga Ho diterima atau Ha ditolak.
3. Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Puskesmas Buaran Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes. Hal ini dibuktikan dengan uji t, berdasarkan

uji t diperoleh nilai t_{X3} sebesar 5,190 lebih besar disbanding t tabel (2,009), sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L, (2011), *Era Baru Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.
- Handayaniingrat, Soewarno, (2006), *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, CV.Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. Hasibuan, Malayu S.P, (2003), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tujuh*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. Idris Sule-Dan, Alegbeleye G.H, (2015), *Discipline and Organizational Effectiveness: A*
- Indriantoro, Nur dan Supomo, (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Indriyantoro, Supomo, (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, (2009), *beyond leadership” (12 konsep kepemimpinan)*, PT Elek Media Komputindo, Jakarta.
- K. K. Supit, Adolfina, H.N Tawas, (2016), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas (Studi Pada Tenaga Kerja Outsourcing di PT. TELKOM Manado)*. Jurnal EMBA, Vol. 4 No. 4 September 2016, Hal. 1098-1107.
- K. Rukmani, M. Ramesh, J. Jayakrishnan, (2010), *Effect of Leadership Styles on Organizational Effectiveness*, European Journal of Social Sciences, Volume15. Number 3.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar P, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Monica, E.L, (1998), Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Pendekatan berdasarkan pengalaman. Terjemahan, EGC, Jakarta.
- Nanda P.U, M. Mansur, Afi R.S, (2008), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang), E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma, hal. 45-58.
- Nguyen, My Linh, (2017), The Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness, Vaasan Ammattikorkeakoulu University of Applied Sciences, Pages 51 + 5 Appendices.
- Pasolong, Harbani, (2007), Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang, (2007), Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta
- Singarimbun, Masri & Effendi S, (2009), Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2008), Produktivitas apa dan bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, (2003), Manajemen Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan operatif), Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri, Wiludjeng S.P, (2007), Pengantar Manajemen, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Steers, Richard M, (1998), Efektivitas Organisasi. Terjemahan, PPM Erlangga, Jakarta.
- Sunindhia, Y. W, (1993), Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2012), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, (2012), Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian) Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Supranto J, (2001), Statistik teori dan aplikasi Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, (2005), Manajemen Publik, Grasindo, Jakarta.
- Wahab, Abdul Azis, (2008), Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, SPS UPI dan CV. Alfabeta, Bandung.
- Wursanto, (2005), Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi, Yogyakarta.