

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN
GURU DI SMP NEGERI 16 MANDAI MAROS**

***The Influence Of Leadership, Supervision And Motivation
On Teacher Discipline In SMP NEGERI 16 Mandai Maros***

Sumarni Mahmin¹

SMP Negeri 16 Mandai Maros
Email : sumarni04@gmail.com

Haedar²

Dosen Manajemen, STIE AMKOP Makassar
Email : haedar_n@stieamkop.ac.id

Natsir³

Dosen Manajemen STIE AMKOP
Email : nastir7634@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine how the influence of leadership, supervision and motivation of teacher discipline in SMP NEGERI 16 mandai maros

This research has been conducted in SMP NEGERI 16 mandai maros Starting from December 2017 until february 2018. The type of research used is descriptive quantitative with cross sectional approach. The sample in this research is 30 teachers in SMP NEGERI 16 mandai maros, sampling method in this research is accidental sampling where the sample will be taken while in the room and using the list of statements as a means of data collection. Statistical test used is multiple regression analysis with significant p level <0,05

The results of this study indicate that the variables of leadership, supervision, and motivation affect the discipline of teachers. Where leadership variable with p value equal to 0,001 <0,05, control variable with p value equal to 0,00 <0,05, and variable of motivation with p value equal to 0,04 <0,05.

There is a significant and simultaneous influence on leadership, supervision and motivation of teacher discipline at SMP NEGERI 16 Mandai Maros

Keywords: Leadership, Supervision, Motivation, Teacher Discipline.

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Bidang pendidikan merupakan salah satu andalan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan zaman. Secara

umum, pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Manusia lebih mampu berpikir, lebih kreatif, dan inovatif dalam melakukan pemecahan terhadap segala permasalahan yang dihadapi dengan adanya keberhasilan dalam pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila proses pendidikan berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Proses pendidikan adalah proses untuk memberikan kemampuan kepada individu untuk dapat memberikan makna terhadap dirinya dan lingkungannya (H.A.R Tilaar dan Riant Nugroho, 2008: 20).

Daryanto (2008: 100-125) mengemukakan bahwa pendidikan bertujuan untuk memenuhi tiga aspek, yaitu aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik. Dalam upaya memenuhi tujuan tersebut, pendidikan harus berperan secara proporsif, kontekstual, dan komprehensif. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Hal tersebut yang seharusnya dijadikan sebagai bekal untuk mewujudkan pendidikan yang ideal di Republik Indonesia. Perwujudan terhadap pendidikan yang ideal tidak dapat terlepas dari keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah-sekolah.

Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa kondisi objektif di SMP NEGERI 16 MANDAI MAROS masih menunjukkan tanda-tanda rendahnya disiplin profesional guru., masih banyak guru yang kurang terpacu dan termotivasi memberdayakan diri, mengembangkan profesionalitas diri, serta memutakhirkan pengetahuan mereka secara terus menerus dan berkelanjutan meskipun cukup banyak guru yang sangat rajin mengikuti program pendidikan.

Masalah yang sering timbul di lapangan adalah konflik antara seorang guru, dan guru antara guru dengan kepala sekolah. Hal ini menggambarkan buruknya kondisi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi berprestasi. Berdasarkan survey terhadap 42 guru SMP Negeri 16 Mandai Maros, ternyata iklim kerja belum kondusif. Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi berprestasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa pada umumnya setiap pegawai/ guru tentunya mengharapkan motivasi berprestasi dari pimpinan/ kepala sekolah. Dari beberapa kenyataan yang ditemui saat ini yaitu .kurangnya motivasi dari pimpinan/ kepala sekolah, sehingga guru yang punya kompetensi tidak menguntungkan karirnya. Kondisi ini telah menimbulkan penurunan semangat guru yang muda dan cerdas sehingga mempengaruhi motivasi berprestasi guru karena kurang menyenangkan dari sikap pimpinan/ kepala sekolah.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul: PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN GURU DI SMP NEGERI 16 MANDAI MAROS

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

- a) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin guru/pegawai pada SMP negeri 16 Mandai ?
- b) Apakah Pengawasan berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin pegawai pada SMP Negeri 16 Mandai ?
- c) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin guru/pegawai pada SMP negeri 16 mandai ?
- d) Apakah Kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak terhadap peningkatan disiplin pegawai pada SMP Negeri 16 Mandai ?

Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

A. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2010:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Kartono (2010:18), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Veitsal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010:2), dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi" menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

PENGAWASAN

Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya.

Menurut Siagian (2008) terdapat dua teknik pengawasan yaitu:

1) Pengawasan langsung, yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, on the spot observation, dan on the spot report.

2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutikno (2012) "pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu". Selanjutnya menurut Brantas (2009) "pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan".

Sedangkan menurut Siagian (2007) menyatakan "Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya". Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. (Handoko, 2003) Pengawasan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku organisasi personalia pendidikan dan tingkat pencapaian tujuan pendidikan serta memanfaatkan pengetahuan itu untuk mengadakan perbaikan demi pencapaian tujuan pendidikan. (Pidarta, 2004)

Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018), istilah motivasi secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Selain itu, istilah motivasi juga sering diartikan sebagai dorongan atau daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu. Definisi lain tentang motivasi oleh J. Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan potensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai hasil kerja.

Motivasi memprediksi upaya untuk menghasilkan hasil kerja. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan batuan keorganisasian memprediksi kinerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kerja individual.

Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja individual tapi bukan satu-satunya variabel, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi seperti upaya yang dikerahkan, kemampuan, pengalaman kerja, naluri (insting), umur, tingkat pendidikan, dll.

Menurut J. Winardi (2001:4) apabila mempelajari macam pandangan dan pendapat tentang motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, serta motivasi mencakup pengarah kearah tujuan. Sebuah konsep yang digunakan apabila menerangkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi seorang individu atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang mengorganisasikan dan mengarahkan perilaku.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2011:67). Kemudian Rachmawati (2008:85) mengemukakan bahwa “ Kinerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai “. Dari pengertian ini dapat dikatakan kinerja merupakan suatu ukuran untuk menilai berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima.

DISIPLIN KERJA

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009: 825).

Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya

B. Kerangka Pikir

2.6.1. Hubungan antara kepemimpinan terhadap Disiplin Guru

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

(Waridin dan Bambang Guritno, 2015). Suranta (2012) dan Tampubolon (2012) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap disiplin kariawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

2.6.2. Hubungan antara Motivasi terhadap Disiplin Guru

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena

itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu factor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

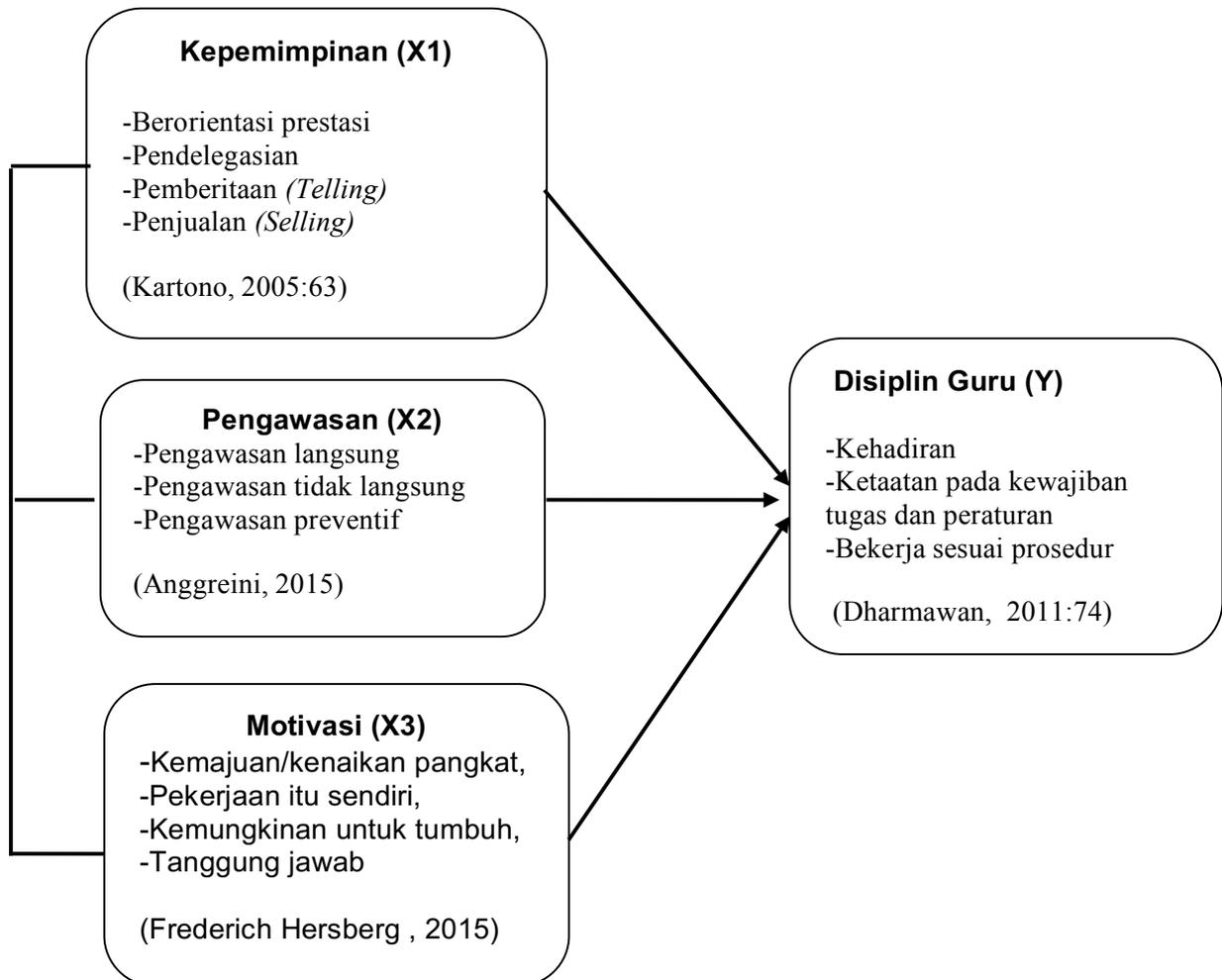
2.6.3. Hubungan antara Pengawasan terhadap Disiplin Guru

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa Pengawasan kerja guru bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap guru dan harus dibudayakan di kalangan karyawan atau guru agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku

dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang masih harus di buktikan kebenarannya (Hariwijaya dan Tirton P>B>2007). Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru SMP Negeri 16 Mandai Maros

- 2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru SMP Negeri 16 Mandai Maros
- 3) Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin guru SMP Negeri 16 Mandai Maros
- 4) Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin Guru SMP Negeri 16 Mandai Maros

Metodologi Penelitian

Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan Berdasarkan sifat dan jenis penelitian, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012).

Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari guru SMPN 16 Mandai Maros sebagai responden dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian. gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja guru SMPN 16 Mandai Maros, serta pengaruhnya baik langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai variabel bebas (independent variable) yang selanjutnya diberi notasi.
2. Pengawasan berfungsi sebagai variabel bebas (independent variable) yang selanjutnya diberi notasi .
3. Motivasi kerja berfungsi sebagai variabel bebas (independent variable) yang selanjutnya diberi notasi.
4. Disiplin kerja berfungsi sebagai variabel terikat (dependent variable) yang selanjutnya diberi notasi Y

Kuesioner yang dikirimkan disertai dengan surat permohonan serta penjelasan tentang tujuan penelitian yang dilakukan. Petunjuk pengisian kuisisioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di SMP Negeri 16 Mandai kabupaten Maros berlangsung mulai Desember 2017 sampai february 2018.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Istijanto (2005), populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS di SMP Negeri 16 Mandai Maros yang Berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 30 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sasaran untuk dijadikan sampel. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMP Negeri 16 Mandai Maros relatif kecil.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kausal (causality) yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian ini adalah SMP Negeri 16 Mandai Maros. Sasaran penelitian adalah tenaga pengajar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Waktu yang digunakan dalam melakukan kegiatan penelitian ini adalah selama 1 (Satu) bulan, yaitu bulan Desember 2017. Pengumpulan data dilakukan disetiap jam kerja dalam lingkungan SMP Negeri 16 Mandai Maros.

3.4.1 Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden para Guru di SMP Negeri 16 Mandai Maros melalui pengisian kuisioner. Data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan responden terhadap kepemimpinan, pengawasan, motivasi dan disiplin guru.
2. Data Sekunder, merupakan data dari sekolah mengenai jumlah guru serta data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari literature dan penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan, pengawasan, motivasi dan disiplin guru.

3.4.2. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu berupa penelitian lapangan terhadap karakteristik responden antara lain data disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi serta mengamati kondisi dan situasi lapangan pada lingkup kerjanya;
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung kepada guru di SMP Negeri 16 Mandai Maros Data dan informasi tersebut adalah untuk melengkapi sekaligus cross check data yang dikumpulkan melalui kuisioner.

Referensi

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2013. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.

- H.B. Siswanto, 2013. **Pengantar Manajemen**, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasmin, Nazir Harudi, Gunawan. 2016. **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng**. Makassar: Jurnal Mirai Manajemen, Vol. 1, No. 1.
- Hasibuan, Malayu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidi Rachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2006. **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta : BPF.
- Ida Ayu Brahmawati, Agus Suprayetno. 2008. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)**. Surabaya: Jurnal Manajemen Petra, Vol. 7.
- Ike Rachmawati. K, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi
- J. Winardi. 2001. **Motivasi dan Pemotivasiian dalam Manajemen** . Jakarta : PT Rajagrafi Indo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2018. **Arti Kata Motivasi**. <https://kbbi.web.id/motivasi>, diakses tanggal 12 Juli 2017, pk. 10.08 WITA.
- Kartono, Kartini. 2010. **Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri. 2002. **No. 045/2002/Pasal 1 Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi**. Indonesia
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat..
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Suardi, Haedar, Hasmin. (2016). **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Pada Sdit Al-Fityan School Kabupaten Gowa**. Vol 1 No 1. Jurnal Mirai Manajemen: STIE AMKOP Makassar.
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sunarti, Rasyid, Gunawan. 2017. **Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng**. Makassar: Jurnal Mirai Manajemen, Vol. 2, No. 1.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2013. **Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. **Dasar – Dasar Manajemen**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veitzal Rivai. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Peraktek**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2010. **Kepemimpinandan Perilaku Organisasi**. Jakarta: Rajawali Pers.