

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA TENAGA  
MAGANG DI PUSKESMAS MANGKOSO  
KABUPATEN BARRU**

***Effect Of Leadership, Compensation, And Discipline  
On The Performance Of Internship At Mangkoso Health  
Center, Barru Regency***

**Amir<sup>1</sup>**

Dinas Kesehatan Kabupaten Barru

Email : [amir98@gmail.com](mailto:amir98@gmail.com)

**Hasmin Tamsah<sup>2</sup>**

STIE Nobel Makassar

Email : [hasmin\\_tamsah@gmail.com](mailto:hasmin_tamsah@gmail.com)

**Ikhsan Kadir<sup>3</sup>**

PPs STIE Amkop Makassar

Email : [ikhsan@stieamkop.ac.id](mailto:ikhsan@stieamkop.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru. Sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 30 responden pada Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang Di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru (2) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang Di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru (3) kedisiplinanberpengaruh terhadap kinerja tenaga magang Di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru (4) kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang Di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kompensasi, Kedisiplinan, dan Kinerja Tenaga Magang*

## **ABSTRACT**

This research was carried out at Mangkoso Public Health Center in Barru Regency. The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. All samples were 30 respondents at Mangkoso Health Center, Barru District. Data collection methods used were direct interviews with parties involved with the issues being discussed and giving questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>).

The results of the analysis show that (1) leadership influences the performance of apprentices at Mangkoso Public Health Center in Barru District (2) compensation influences the performance of apprentices at Mangkoso Health Center Barru District (3) discipline influences the performance of apprentices at Mangkoso Health Center Barru District (4) leadership, compensation, and discipline influences the performance of apprentices at Mangkoso Health Center Barru District

**Keywords:** *Leadership, Compensation, Discipline, and Internship Performance*

## **PENDAHULUAN**

Puskesmas sebagai sarana kesehatan semula hanya melaksanakan pengobatan, penyembuhan dan pemulihan. Dengan terjadinya perubahan pada orientasi nilai dan perkembangan pemikiran yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan sosial budaya, maka puskesmas dituntut untuk melaksanakan pelayanan peningkatan kesehatan dengan cara pencegahan atau deteksi dini sebelum terkena suatu penyakit. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Dewasa ini Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan

masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 yaitu bahwa “tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sudiro (2001) di beberapa Puskesmas di daerah Jakarta diketahui bahwa pada umumnya pasien mengeluh dengan antrian pada saat pengurusan administrasi yang mampu mencapai 15 sampai 20 menit. Hal ini merupakan salah satu penyebab rendahnya jumlah kunjungan di Puskesmas.

Hasil poling pendapat pusat informasi Departemen Kesehatan Jakarta (Tahun 2000), diketahui bahwa salah satu faktor yang paling sering dikeluhkan oleh pasien adalah lambatnya petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan, baik itu pada saat pasien mendaftar di loket sampai dengan pemeriksaan dan pengambilan resep. Hasil pemantauan Pusat Informasi Kesehatan (PIK) diketahui bahwa untuk satu orang pasien di Puskesmas dibutuhkan waktu tunggu di loket 10 menit, di ruang periksa 15 sampai 20 menit dan ditempat resep biasa mencapai 15 menit, jadi untuk satu kali kunjungan pasien membutuhkan waktu 45 menit sampai 1 jam.

Puskesmas Mangkoso adalah salah satu Puskesmas pemerintah di Kabupaten Barru. Dan untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yang memuaskan bagi pasien melalui upaya kesehatan perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan oleh pegawai oleh sebab itu dituntut kinerja yang tinggi dari pegawai. Kinerja pelayanan pada Puskesmas Batua masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena masih seringnya terdengar keluhan pasien maupun keluarganya dimana masih seringnya pegawai Puskesmas yang lambat dalam memberikan pelayanan walaupun telah dibantu dengan tenaga magang yang ditempatkan pada puskesmas tersebut, pasien sering menunggu lama untuk mendapatkan giliran dilayani oleh pegawai.

Dari hasil-hasil penelitian sebelumnya diperoleh bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, pengaruh dari kepemimpinan (Suardi et al., 2016 dan Sari et al., 2016), kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi (Jumriantunnisah et al., 2016 dan Irwan et al., 2016) dan pengaruh dari kedisiplinan (Sari et al., 2016; Irwan et al., 2016 dan Fitrianto et al., 2016). Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil bahwa ketiga faktor yang meliputi kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai atau pekerja.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya.

Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja pegawai terganggu. Sehingga pegawai yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Permasalahan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan fundamental bagi kelangsungan operasional organisasi. Secara individu, kompensasi adalah merupakan harapan dan masa depan untuk meraih yang lebih baik oleh karena itu kebijakan kompensasi hendaknya memperhatikan masalah kelayakan, adil dan berdasarkan kepada kinerja. Dengan demikian setiap pegawai akan mendapatkan hak-haknya secara proposional sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Kondisi ini akan mendukung terciptanya suasana yang damai, tidak ada konflik diantara satu dengan yang lain. Suasana yang kondusif akan bermanfaat untuk membangun dan meningkatkan motivasi kerja sehingga pegawai akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula sebaliknya apabila pegawai merasa kompensasi yang mereka peroleh tidak

memadai, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja bisa menurun secara drastis (Handoko, 2001).

Selanjutnya faktor kedisiplinan juga turut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan salah satu penentu kemajuan atau kemunduran suatu instansi atau organisasi. Suatu instansi yang didalamnya terdapat pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat dipastikan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan *output* berkualitas tinggi. Hal ini dikarenakan semua orang yang terlibat dalam proses kerja akan menjalankan tugasnya dengan baik. (As'ad, 2008).

Nawawi (2003) mengatakan kedisiplinan kerja merupakan harapan dan keinginan semua pihak, bukan saja dari pihak organisasi yang ingin mencapai keuntungan dan kemajuan tetapi juga oleh masyarakat pada umumnya, terlebih dalam jasa pelayanan kesehatan seperti puskesmas yang sangat membutuhkan ketepatan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Oleh karena itu tenaga kesehatan sebagai ujung tombak dalam pemberian pelayanan kepada pasien diharapkan selalu mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja Tenaga Magang**

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Simamora (2006:339) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa kinerja

adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mathis dan Jackson (2006:378) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut sudjana (2003), magang adalah cara penyebaran informasi yang dilakukan secara terorganisasi. Menurut rusidi, magang merupakan salah satu mata kuliah yang harus diselesaikan setiap mahasiswa sebagai cara mempersiapkan diri untuk menjadi SDM yang siap kerja. Magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu magang adalah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar<sup>1</sup>. Dari pengertian para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa magang merupakan pelatihan atau praktik untuk menguasai keahlian tertentu dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai

karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

George R. Terry (Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

### **Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri setiap karyawannya dalam melakukan tugas serta fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Agar hal tersebut dapat terwujud, maka pemberian kompensasi berupa finansial dan nonfinansial pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. "Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian" (Rivai, 2005:357).

Menurut Hasibuan (2008:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

### **Pengertian Kedisiplinan**

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Alwi (2007), menyatakan bahwa disiplin adalah:

- a. Tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya).
- b. Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.
- c. Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2000), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Arikunto (2005), di dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan. Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban. Ketertiban menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari atasan. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya (Arikunto, 2005). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2000).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Lokasi penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel yang diteliti, meliputi kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan dan kinerja tenaga magang. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

**Tabel 1****Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian**

| VARIABEL      | ITEM<br>PERNYATAAN | R<br>HITUNG | R TABEL | STATUS |
|---------------|--------------------|-------------|---------|--------|
| KEPEMIMPINAN  | X1.1               | 0,946       | 0,378   | Valid  |
|               | X1.2               | 0,924       | 0,378   | Valid  |
|               | X1.3               | 0,910       | 0,378   | Valid  |
|               | X1.4               | 0,924       | 0,378   | Valid  |
|               | X1.5               | 0,445       | 0,378   | Valid  |
|               | X1.6               | 0,910       | 0,378   | Valid  |
| KOMPENSASI    | X2.1               | 0,898       | 0,378   | Valid  |
|               | X2.2               | 0,970       | 0,378   | Valid  |
|               | X2.3               | 0,881       | 0,378   | Valid  |
|               | X2.4               | 0,898       | 0,378   | Valid  |
| KEDISIPLINAN  | X3.1               | 0,897       | 0,378   | Valid  |
|               | X3.2               | 0,694       | 0,378   | Valid  |
|               | X3.3               | 0,759       | 0,378   | Valid  |
|               | X3.4               | 0,836       | 0,378   | Valid  |
|               | X3.5               | 0,664       | 0,378   | Valid  |
| TENAGA MAGANG | Y1                 | 0,949       | 0,378   | Valid  |
|               | Y2                 | 0,735       | 0,378   | Valid  |
|               | Y3                 | 0,926       | 0,378   | Valid  |
|               | Y4                 | 0,934       | 0,378   | Valid  |
|               | Y5                 | 0,883       | 0,378   | Valid  |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan dari setiap variabel yang diteliti adalah **valid**, karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk analisis selanjutnya.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk

pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Arikunto, 2002 : 123).

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

| VARIABEL              | CRONBACH'S<br>ALPHA | CUT OF<br>POINT | STATUS   |
|-----------------------|---------------------|-----------------|----------|
| KEPEMIMPINAN          | 0,925               | 0,60            | Reliabel |
| KOMPENSASI            | 0,931               | 0,60            | Reliabel |
| KEDISIPLINAN          | 0,829               | 0,60            | Reliabel |
| KINERJA TENAGA MAGANG | 0,924               | 0,60            | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 yang merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) yang terukur adalah lebih besar daripada 0,60. Dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliabel).

**Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)**

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Deksripsi Variabel Kepemimpinan (X1)**

| INDIKATOR | STS |     | TS |     | R |     | S  |      | SS |      | MEAN | KET        |
|-----------|-----|-----|----|-----|---|-----|----|------|----|------|------|------------|
|           | F   | %   | F  | %   | F | %   | F  | %    | F  | %    |      |            |
| X1.1      | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 1 | 3,3 | 14 | 46,7 | 15 | 50,0 | 4,47 | Sgt Tinggi |
| X1.2      | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 1 | 3,3 | 14 | 46,7 | 15 | 50,0 | 4,47 | Sgt Tinggi |
| X1.3      | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 56,7 | 13 | 43,3 | 4,43 | Sgt Tinggi |

|                                    |   |     |   |     |   |     |    |      |    |      |      |            |
|------------------------------------|---|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|------|------------|
| <b>X1.4</b>                        | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 3,3 | 14 | 46,7 | 15 | 50,0 | 4,47 | Sgt Tinggi |
| <b>X1.5</b>                        | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 22 | 73,3 | 8  | 26,7 | 4,27 | Sgt Tinggi |
| <b>X1.6</b>                        | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 56,7 | 13 | 43,3 | 4,43 | Sgt Tinggi |
| <b>MEAN TOTAL FASILITAS KANTOR</b> |   |     |   |     |   |     |    |      |    |      | 4,42 |            |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan pada tabel 4.10 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kepemimpinan, terlihat nilai mean total sebesar kepemimpinan sebesar 4,42, yang masuk pada kategor sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel pimpinan adalah indikator (X1.1) dan Indikator (X1.2) serta indikator (1.4) dimana ketiga indikator ini nilai meannya sebesar 4,47 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X1.3) dan indikator (X1.6) dimana kedua indikator ini nilai meannya 4,43 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).Dan terakhir indikator (X1.5) dengan nilai meannya sebesar 4,27 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

### Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kompensasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4**

### Deksripsi Variabel Kompensasi(X2)

| INDIKATOR   | STS |     | TS |     | R |     | S  |      | SS |      | MEAN | KET         |
|-------------|-----|-----|----|-----|---|-----|----|------|----|------|------|-------------|
|             | F   | %   | F  | %   | F | %   | F  | %    | F  | %    |      |             |
| <b>X2.1</b> | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 20 | 66,7 | 10 | 33,3 | 4,33 | Sngt Tinggi |
| <b>X2.2</b> | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 22 | 73,3 | 8  | 26,7 | 4,27 | Sngt Tinggi |
| <b>X2.3</b> | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 24 | 80,0 | 6  | 20,0 | 4,20 | Sngt Tinggi |

|                              |   |     |   |     |   |     |    |      |    |      |      |                |
|------------------------------|---|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|------|----------------|
| <b>X2.4</b>                  | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 20 | 66,7 | 10 | 33,3 | 4,33 | Sngt<br>Tinggi |
| <b>Mean Total Kompensasi</b> |   |     |   |     |   |     |    |      |    |      | 4,28 |                |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel kompensasi pada tabel 4 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kompensasi, terlihat nilai mean total sebesar kompensasi sebesar 4,28, yang masuk pada kategor sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel kompensasi adalah indikator (X2.1) dan Indikator (X2.4) dimana kedua indikator ini nilai meannya sebesar 4,33 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X2.2) nilai meannya 4,43 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan terakhir indikator (X2.3) dengan nilai meannya sebesar 4,20 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

### Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan (X3)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kedisiplinan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kedisiplinan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**

#### Deksripsi Variabel Kedisiplinan(X3)

| INDIKATOR                      | STS |     | TS |     | R |     | S  |      | SS |      | MEAN | KET           |
|--------------------------------|-----|-----|----|-----|---|-----|----|------|----|------|------|---------------|
|                                | F   | %   | F  | %   | F | %   | F  | %    | F  | %    |      |               |
| <b>X3.1</b>                    | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 46,7 | 16 | 53,3 | 4,53 | Sangat Tinggi |
| <b>X3.2</b>                    | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 18 | 60,0 | 12 | 40,0 | 4,40 | Sangat Tinggi |
| <b>X3.3</b>                    | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 56,7 | 13 | 43,3 | 4,43 | Sangat Tinggi |
| <b>X3.4</b>                    | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 20 | 66,7 | 10 | 33,3 | 4,33 | Sangat Tinggi |
| <b>X3.5</b>                    | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 70,0 | 9  | 30,0 | 4,30 | Sangat Tinggi |
| <b>Mean Total Kedisiplinan</b> |     |     |    |     |   |     |    |      |    |      | 4.39 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel kedisiplinan pada tabel 5 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kedisiplinan, terlihat nilai mean total sebesar kedisiplinan sebesar 4,39, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Pada indikator (X3.1) kehadiran mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3%, yang nilai meannya sebesar 4,53 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X3.2) tata cara kerja mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 60,0%, yang nilai meannya sebesar 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (X3.3) ketaatan pada atasan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 56,7%, yang nilai meannya sebesar 4,43 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X3.4) kesadaran bekerja mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 66,7%, yang nilai meannya sebesar 4,33 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (X3.5) Tanggung jawab mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 70,0%, yang nilai meannya sebesar 4,30 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel kedisiplinan adalah indikator (X3.1) nilai meannya sebesar 4,53 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Kemudian indikator (X3.3) nilai meannya sebesar 4,43 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00) dan indikator (X3.2) dimana kedua indikator ini nilai meannya 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). dan indikator (X3.4) nilai meannya 4,33 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00) Dan terakhir indikator (X3.5) dengan nilai meannya sebesar 4,30 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

### **Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Tenaga Magang (Y)**

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja tenaga magang didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja tenaga magang dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Deksripsi Variabel Kinerja Tenaga Magang (Y)**

| INDIKATOR                        | STS |     | TS |     | R |     | S  |      | SS |      | MEAN | KET           |
|----------------------------------|-----|-----|----|-----|---|-----|----|------|----|------|------|---------------|
|                                  | F   | %   | F  | %   | F | %   | F  | %    | F  | %    |      |               |
| Y1                               | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 46,7 | 16 | 53,3 | 4,53 | Sangat Tinggi |
| Y2                               | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 2 | 6,7 | 14 | 46,7 | 14 | 46,7 | 4,40 | Sangat Tinggi |
| Y3                               | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 2 | 6,7 | 12 | 40,0 | 16 | 53,3 | 4,47 | Sangat Tinggi |
| Y4                               | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 12 | 40,0 | 18 | 60,0 | 4,60 | Sangat Tinggi |
| Y5                               | 0   | 0,0 | 0  | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 43,3 | 17 | 56,7 | 4,57 | Sangat Tinggi |
| Mean Total Kinerja Tenaga Magang |     |     |    |     |   |     |    |      |    |      | 4.51 |               |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Penilaian responden terhadap variabel tenaga magang pada tabel 6 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja tenaga magang, terlihat nilai mean total sebesar kinerja tenaga magang sebesar 4,51, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Pada indikator (Y1) kualitas mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3%, yang nilai meannya sebesar 4,53 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (Y.2) kuantitas mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 46,7%, yang nilai meannya sebesar 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Dan pada indikator (Y.3) ketepatan waktu mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3%, yang nilai meannya sebesar 4,47 Penilaian responden terhadap variabel kedisiplinan pada tabel 4.10 dipersepsikan bagus dan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kedisiplinan, terlihat nilai mean total sebesar motivasi sebesar 4,39, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel kedisiplinan adalah indikator (X3.1) nilai meannya sebesar 4,53 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Kemudian indikator (X3.3) nilai meannya sebesar 4,43 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00) dan

indikator (X3.2) ketaatan pada atasan dimana kedua indikator ini nilai meannya 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). dan indikator (X3.4) kesadaran bekerja nilai meannya 4,33 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00) Dan terakhir indikator (X3.5) tanggung jawab dengan nilai meannya sebesar 4,30 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (Y4) efektivitas mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 60,0%, yang nilai meannya sebesar 4,60 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Pada indikator (Y5) kemandirian mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dengan nilai sebesar 56,7%, yang nilai meannya sebesar 4,57 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berpengaruh pada variabel kinerja tenaga magang adalah indikator (Y5) nilai meannya sebesar 4,57 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Kemudian indikator (Y4) nilai meannya sebesar 4,60 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00) dan indikator (Y3) nilai meannya 4,47 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). dan terkhir indikator (Y2) nilai meannya 4,40 dan masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Magang**

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tegas pemimpin maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian **Haeruddin., & H Tamsah**, (2016), adapun hasil peneltian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba dan hasil penelitian Suardi et al., (2016) dan Sari et al., (2016), diperoleh bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, pengaruh dari kepemimpinan, Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan pada prinsipnya adalah memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik: memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Magang**

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tegas kepemimpinan maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian **A. Arifin., et al (2018)**, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kabupaten Luwu. Dan penelitian Jumriantunnisah et al., (2016) dan Irwan et al., (2016) dimana kompensasi mempengaruhi kinerja, permasalahan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan fundamental bagi kelangsungan operasional organisasi. Secara individu, kompensasi adalah merupakan harapan dan masa depan untuk meraih yang lebih baik oleh karena itu kebijakan kompensasi hendaknya memperhatikan masalah kelayakan, adil

dan berdasarkan kepada kinerja. Dengan demikian setiap pegawai akan mendapatkan hak-haknya secara proposional sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Kondisi ini akan mendukung terciptanya suasana yang damai, tidak ada konflik diantara satu dengan yang lain. Suasana yang kondusif akan bermanfaat untuk membangun dan meningkatkan motivasi kerja sehingga pegawai akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula sebaliknya apabila pegawai merasa kompensasi yang mereka peroleh tidak memadai, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja bisa menurun secara drastis.

Menurut Samsudin (2006) dalam Kadarisman (2012:78) tujuan pemberian kompensasi adalah: (1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "economy security" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif, (3) Memajukan organisasi atau perusahaan, semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar, (4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian, ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Tenaga Magang**

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Hal ini berarti bahwa semakin tegas kepemimpinan maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat.

Menurut Yahya (2002) berpendapat, tujuan kedisiplinan adalah perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah, Disiplin tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ditumbuhkan, dikembangkan dan diterapkan dalam semua aspek menerapkan sanksi serta dengan bentuk ganjaran dan hukuman, disiplin seseorang adalah produk sosialisasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar, dalam membentuk disiplin, ada pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar, sehingga mampu mempengaruhi tingkah laku pihak lain ke arah tingkah laku yang diinginkannya. Sebaliknya, pihak lain memiliki ketergantungan pada pihak pertama, sehingga ia bisa menerima apa yang diajarkan kepadanya. Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukum, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan setiap pekerja pada setiap organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kedisiplinan**

#### **Terhadap Kinerja Tenaga Magang**

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tegas kepemimpinan maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian **Haeruddin., & H Tamsah**, (2016), adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan

Daerah Kabupaten Bulukumba, dan hasil penelitian pengaruh dari kepemimpinan (Suardi et al., 2016 dan Sari et al., 2016), kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi (Jumriantunnisah et al., 2016 dan Irwan et al., 2016) dan pengaruh dari kedisiplinan (Sari et al., 2016; Irwan et al., 2016 dan Fitrianto et al., 2016). Penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil bahwa ketiga faktor yang meliputi kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai atau pekerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Kegiatan magang juga dapat menambah wawasan mengenai dunia industri dan perkantoran juga meningkatkan keterampilan serta keahlian praktik kerja, selain menguasai keterampilan teknis, manfaat pemagangan juga membentuk keterampilan non-teknis (soft-skill) peserta pemagangan. Dan menumbuhkan suasana kerja yang mendorong terciptanya inovasi dari peserta magang. Tenaga magang merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

## **SIMPULAN**

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang di Puskesmas Mangkoso Kabupaten barru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tegas kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja tenaga magang. Begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan kurang tegas maka kinerja tenaga magang akan semakin rendah.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang di Puskesmas Mangkoso Kabupaten barru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin layak kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan kinerja tenaga magang. Begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diterima tidak layak maka kinerja tenaga magang akan semakin efektif.
3. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang di Puskesmas Mangkoso Kabupaten barru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin taat atas aturan pelaksanaan kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja tenaga magang. Begitu juga sebaliknya apabila kurang kedisiplinan maka kinerja tenaga magang akan semakin rendah.

### **Reference:**

- Alwi, Hasan. 2007. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.
- Arikunto. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Sagung Seto.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, terhadap Semangat Kerja. Graha Ilmu. Jakarta.
- Dale, Timpe A. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Gramedia. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Ekosiswoyo dan Rachman. 2000. Bimbingan Kearah Belajar Yang Sukses. Surabaya. Akasara Baru.
- Farid dan Siswanto, 2011, Analisis Laporan Keuangan, Jakarta, Bumi Akasara.
- Fitrianto, I., & Tamsah, H. (2016). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMA NUSANTARA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 85-103.
- Hadari Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Haeruddin, K., & Tamsah, H. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 197-210.

- Handoko, T. Hani, 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P., (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi - Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Jakarta. Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi). BumiAksara. Jakarta.
- Irwan, Gunawan dan Razak Munir. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi TERHADAP kinerja Karyawan Permata Bank Makassar.Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016.
- Jumriatunnisah, Nur, Hasmin Tamsah dan Gunawan Bata Ilyas. 2016. Pengaruh Budaya Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Guru Honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016.
- Justin, T. Sirait. 2008. Memahami aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta.Raja Grafindo Persada.
- Lembaga Ketahanan Nasional R.I., Pokja Bidang Studi Geostrategi dan Ketahanan Nasional, Pokok Bahasan : Kondisi Ketahanan Nasional dan Konsepsi Ketahanan Nasional, Jakarta, 2012.
- Maharjan. 2012. Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mathis, R.L. & Jacson, J.H., (2002), Management Sumber Daya Manusia. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Moerir. 2009. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 2009. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins S. P., 2001, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi 10, PT. Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Rusidi. 2006. Metodologi Penelitian. Program Pascasarjana UNPAD. Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. CV Pustaka Setia.
- Santana K, Septiawan. 2010. Menulis Ilmiah Metodologi Penelitian Kualitatif. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Jakarta.
- Sari, Ispa Nurila, Mattalatta dan Hasan Nongkeng. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, Februari-Mei 2016.
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singgih, Santoso. 2000. Latihan SPSS Statistik Parametrik Gramedia, Jakarta.
- Siswanto. 2007. Kesehatan Mental; Konsep Cakupan dan Perkembangannya. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Soegeng Prijodarminto. 2004. Disiplin kiat Menuju Sukses. Jakarta: PT. Pratnya Pramito.

- Suardi, Haedar dan Hasmin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran pada SDIT Al-Fityan School Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016.
- Subari. 2004. *Supervisi pendidikan dalam rangka perbaikan situasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti*. Bandung. Tarsito.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. *Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Purnada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta. Grasindo.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 11 UU Ketenagakerjaan permenkertrans No. Per-22/Men/IX/2009.
- Undang-Undang RI Pasal 22 Undang-undang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang RI Pasal 24 Undang-undang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang RI Pasal 25 Undang-undang Ketenagakerjaan.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Rajawali Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta. Persada Press.