

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
DAN KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PIYUNGAN

Tugiman  
Alumnus Prodi Magister Manajemen  
STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine empirically the influence of discipline and leadership on teacher motivation and performance of SMP N 1 Piyungan Bantul. The data used in this study was primary data were taken with a list of questions given to all teachers, as many as 55 respondents. Test instrument used, path analysis, t test, F test, test R2, and the linearity test. The test results showed all instruments were valid and reliable. T test results can be concluded that the discipline and leadership variables had positive and significant impact on the motivation and performance. Simultaneously test results jointly independent variables affected performance. From the test results obtained R2 value was 0.876, which means the performance was explained by the discipline and leadership to work motivation as an intervening variable was 87.6% and the remaining 12.4% was explained by other variables did not study such a work environment, job satisfaction. Direct and Indirect influence: The direct effect of discipline on the coefficient of performance was greater than the indirect effect on performance through motivation discipline. The direct effect of leadership on performance was greater than the coefficient of the indirect effect on performance through motivational leadership. Motivation can be concluded to be ineffective as an intervening variable.*

*Keywords: discipline, work discipline, motivation, performance.*

A. Pendahuluan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Memang faktor-faktor yang lain seperti teknologi, modal, metode kerja modern juga penting, tetapi manusia tetap memiliki kedudukan yang paling sentral dan menentukan, karena manusia jugalah yang akan bertindak sebagai pengelola dan pelaksana sesuai bidangnya masing-masing. Sebagaimana dikatakan oleh Zainun (2004: 50) bahwa Sumber daya manusia menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Piyungan merupakan salah satu unit pendidikan yang berada di wilayah Bantul bagian timur. Pengakuan terhadap SMP N 1 Piyungan ditunjukkan melalui beberapa capaian di bidang akademik maupun manajemen. Di bidang Manajemen, SMPN 1 Piyungan sudah mendapatkan sertifikasi ISO 9001-2008. Pengakuan tersebut menunjukkan bahwa SMPN 1 Piyungan memiliki budaya akademik dan manajemen yang berkualitas.

Kepercayaan diberikan dari pemerintah dan juga lembaga sertifikasi ISO 9001-2008 memberikan kepercayaan yang tinggi bukan

tanpa persoalan dalam menjalankan manajemen sehari-hari. Kinerja SMPN 1 Piyungan akan ditentukan oleh kondite tenaga pendidik, pejabat kepala sekolah, dan prestasi siswa. Ketiga unsur ini merupakan faktor-faktor penting dalam dinamika sekolah. Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa prestasi siswa sebagai produk dari kinerja guru belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dibuktikan belum adanya prestasi yang menonjol baik di bidang akademik maupun non akademik. Kondisi ini pada hakekatnya tidak selaras dengan capaian SMPN 1 Piyungan sebagai RSBI dan penyandang sertifikasi ISO 9001-2008.

Kinerja menurut As'ad (2001:48) keberhasilan seseorang pekerja terkait dengan keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dapat dilihat dari sisi kualitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan kinerja karyawan adalah merupakan hal yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Ukuran ini ditentukan oleh organisasi yang ditetapkan sebagai target dalam satu periode. Kondisi yang ada di SMPN 1 Piyungan saat ini, terutama untuk kinerja guru masih banyak kekurangan terutama dibagian kedisiplinan yaitu masih ada guru yang kedatangannya terlambat selain itu, ada juga guru

yang meninggalkan jam pelajaran sebelum waktunya. Rendahnya prestasi akademik dan disiplin kerja pada sebagian guru SMPN 1 Piyungan menunjukkan lemahnya komunikasi antara level pejabat kepala sekolah dengan tenaga pendidik dalam kerangka meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja. Sebab, dalam manajemen sekolah, kedudukan kepala sekolah sangat strategis dan sentral dalam memberdayakan semua potensi dan talenta yang ada.

Di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pimpinan mereka sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil/dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga dalam melaksanakan tugasnya, guru akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahakan hasil yang memuaskan, baik bagi sekolahan maupun bagi guru itu sendiri.

Berbagai upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan telah dilakukan, kenyataannya prestasi dalam bidang pendidikan yang telah dicapai belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Kepala Sekolah sebagai atasan langsung dan pemegang kunci kepemimpinan di sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya, sehingga dapat tercipta semua warga sekolah mempunyai sikap dan perilaku yang setia dan taat kepada tugas-tugas yang diembannya. Selain itu agar memiliki dedikasi yang tinggi, berdayaguna dan berhasil, serta bertanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Hal itu sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam memimpin bawahan harus mampu memberikan motivasi, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan dan bersikap jujur, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja secara efisien untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Usaha sekolahan untuk menumbuhkan kinerja guru dapat ditempuh dengan cara memberi dorongan dan pemenuhan kesejahteraan guru agar menciptakan suasana kerja yang

kondusif serta menumbuhkembangkan keharmonisan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang nyata terhadap motivasi kerja. Motivasi bisa timbul oleh faktor internal adalah sesuatu dorongan yang berasal dari diri pribadi seseorang yang dapat disebut juga motivasi hakiki. Suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang menimbulkan motivasi internal. Motivasi eksternal dibangun di atas motivasi internal dan di dalam organisasi syarat yang dipakai oleh manajer dalam memotivasi bawahannya seperti kondisi kerja, gaji, penghargaan, hubungan kerja. Motivasi kerja kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Selain itu faktor lain dari kinerja guru adalah Kedisiplinan yang harus dimulai lebih awal. Ini berarti harus segera memulai suatu kebiasaan baru tanpa menunggu keadaan menjadi sempurna. Kedisiplinan adalah syarat mutlak bagi setiap orang yang akan membangun sebuah kebiasaan baru. Setiap manusia baru akan memiliki sebuah kebiasaan baru ketika secara disiplin melakukan hal tersebut secara terus-menerus tidak pernah terputus selama sedikitnya 30-90 hari.

Sedangkan pengertian lain kedisiplinan menurut T. Hani Handoko (2000:208) adalah: "Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional". Jadi kedisiplinan menghendaki ditaati sebagian besar bahkan mungkin keseluruhan dari peraturan yang dibuat oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin, di mana didalamnya ada tingkat kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Peneliti menjadikan motivasi sebagai variabel mediasi, karena motivasi merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, dengan adanya motivasi maka pegawai akan mempunyai semangat dan keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi tanpa adanya motivasi kerja dari pegawainya tentu akan berjalan tanpa arah serta tujuan yang jelas.

Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang kinerja guru-guru SMPN 1 Piyungan, Bantul dengan mengambil judul: "Pengaruh Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Kerja dan Kinerja Guru SMPN 1 Piyungan Bantul”

## B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dikemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta?
- c. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul Yogyakarta?
- d. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta?

## C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta.
- e. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan, Bantul, Yogyakarta.

## D. Kajian Teori

### 1. Kinerja.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Kinerja dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan organisasi dengan keterlibatan pegawai secara

aktif di dalam organisasi dalam menetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Kinerja pegawai yang semakin baik maka akan mampu mencerminkan kinerja organisasi yang semakin baik. Penilaian kinerja yang efektif dan adil perlu diperhatikan secara berkelanjutan diharapkan akan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Pabundu (2008:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang / kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan Organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing pegawai.

### 2. Disiplin Kerja.

Disiplin merupakan bentuk ke-taatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau kode etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat".

Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Niti Semito (2002:112) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang memdasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahan (Veithzal, 2009: 64)

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:225) tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan autokratik
- 2) Kepemimpinan partisipatif
- 3) Kepemimpinan bebas kendali

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli

dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pegawai dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi guna tercapai tujuan organisasi.

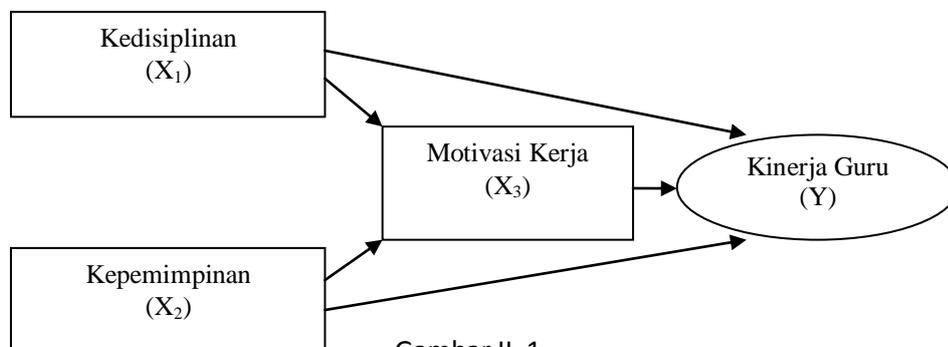
4. Motivasi.

Menurut Hasibuan (2007: 141) definisi motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pendapat lain motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkannya (Samsudin: 2005:281).

E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka pemikiran Teoritis.

Kerangka pemikiran teoritis pengaruh Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja guru di SMPN 1 Piyungan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel perantara dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II. 1

Kerangka konseptual

Sumber: Supartha (2006), Vera dan Wahyudin (2007), Binawan dan Gunarsih (2008), Brahasari dan Suprayetno (2008), Alit Putra (2009)

2. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Piyungan Bantul Yogyakarta
- H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Piyungan Bantul Yogyakarta

- H<sub>3</sub> : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan Bantul Yogyakarta
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan Bantul Yogyakarta
- H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Piyungan Bantul Yogyakarta

F. Tempat dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta dan sebagai obyek dalam penelitian ini adalah guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.

#### G. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. (Nur Indirantoro dan Bambang Supomo, 2002: 115). Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta yang berjumlah 55 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Sekaran, 2000:267). Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta yang berjumlah 55 responden.

#### H. Teknik Pengumpulan Data

Alat atau instrumen pengumpulan data yang dipakai adalah melalui angket disebarakan kepada para guru SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta, selanjutnya diteliti dan dianalisis.

#### I. Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian, bagaimana data yang diperoleh akurat dan objektif adalah sesuatu yang sangat esensi. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel.

##### a). Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2005:131), Uji validitas adalah perhitungan yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner".

##### b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang dapat dipercaya yang hasil pengukurannya yang diperoleh dari waktu yang berbeda untuk orang yang sama hasilnya relatif konsisten. Reliabilitas dapat diukur dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka instrumen tersebut reliabel, dan apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  maka instrumen tersebut tidak reliabel.

#### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Uji linieritas yang akan dilakukan adalah dengan uji Langrange multiplier. (Ghozali, 2005 : 118).

Rumus yang digunakan :

$$U_t = b_0 + b_1 X_1^2 + b_2 X_2^2 + b_3 X_3^2$$

Keterangan :

$X_0$  = Konstan

$X_1$  = Kedisiplinan

$X_2$  = Kepemimpinan

$X_3$  = Motivasi Kerja

$B_1 \dots b_3$  = Koefisien  $X_1 \dots X_3$

$U_t$  = Nilai residual

#### 3. Pengujian Hipotesis

##### a. Analisis Jalur (PathAnalysis)

Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi linier ganda. Teknik ini dikenal juga sebagai analisis lintas atau analisis lintasan. Analisis ini mendasar diri pada model hubungan antar variabel yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Menurut Ghazali (2004:160).

##### 1) Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variable dengan variable lainnya. Pengaruh independen variable terhadap dependen variable dalam analisis ini dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct* dan *indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung.

##### 2) Path Diagram (Diagram Jalur)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variable independen, *intervening/intermediary* dan dependen.

##### 3) Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endo-

gen, hal ini untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada path diagram.

#### 4) Asumsi-asumsi analisis jalur

Efektivitas penggunaan analisis jalur diperlukan beberapa asumsi sebagai berikut: Hubungan antar variabel dalam model adalah linier dan adaptif, Seluruh error (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya, Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung, Model hanya berbentuk rekrusive atau searah, Variabel-variabel minimal diukur oleh skala interval.

#### 5) Koefisien Korelasi Jalur

Menurut Supranto (2004:205) mengemukakan nilai koefisien korelasi ini paling sedikit -1 dan paling besar 1, jadi jika  $r =$  koefisien korelasi maka nilai  $r$  dapat dinyatakan sebagai berikut :  $1 \leq r < 1$ . Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi ( $r$ ) atau arti harga nilai  $r$  akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai  $r$  yang dikemukakan oleh Arikunto (2003:276) sebagai berikut :

Tabel. 1.  
Interpretasi koefisien korelasi nilai r

Koefisien korelasi	Tafsiran
0,80 – 1,00	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

#### 6) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel dependen lainnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut intervening (*intermediary*). Adapun yang dimaksud pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

#### 4. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{sb} \text{ (Suharyadi dan Purwanto, 2004 : 54)}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi

Sb = Standart Error

$\beta$  = Beta

#### 5. Uji F

Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersamaan/serentak.

Rumus F :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \text{ (Suharyadi dan Purwanto, 2004 :54)}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Pengamatan

k = Treatment (variable independen)

#### 6. Uji R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen. Secara manual rumus uji tersebut adalah.

$$R^2 = 1 - \frac{MSE}{Sy^2} \text{ (Nachrowi, 2006 : 127)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Nilai koefisien determinasi disesuaikan

MSE = *Mean Square Error/Residual*

$Sy^2$  = Sum Square Total /n-1

## J. Analisis Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

- 1) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ).

Tabel. 2.

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kedisiplinan			
Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1_1	0,273	0,260	Valid
X1_2	0,447	0,260	Valid
X1_3	0,504	0,260	Valid
X1_4	0,579	0,260	Valid
X1_5	0,565	0,260	Valid
X1_6	0,479	0,260	Valid
X1_7	0,520	0,260	Valid
X1_8	0,547	0,260	Valid
X1_9	0,493	0,260	Valid
X1_10	0,443	0,260	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2013

- 2) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ )

Tabel. 3.

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kepemimpinan			
Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2_1	0,617	0,260	Valid
X2_2	0,619	0,260	Valid
X2_3	0,568	0,260	Valid
X2_4	0,457	0,260	Valid
X2_5	0,617	0,260	Valid
X2_6	0,619	0,260	Valid
X2_7	0,568	0,260	Valid
X2_8	0,444	0,260	Valid
X2_9	0,537	0,260	Valid
X2_10	0,476	0,260	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2013

- 3) Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Tabel. 4.

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi Kerja			
Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3_1	0,813	0,260	Valid
X3_2	0,788	0,260	Valid
X3_3	0,765	0,260	Valid
X3_4	0,691	0,260	Valid
X3_5	0,813	0,260	Valid
X3_6	0,788	0,260	Valid
X3_7	0,765	0,260	Valid
X3_8	0,668	0,260	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2013

- 4) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y)

Tabel. 5.  
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y_1	0,534	0,260	Valid
Y_2	0,682	0,260	Valid
Y_3	0,699	0,260	Valid
Y_4	0,632	0,260	Valid
Y_5	0,499	0,260	Valid
Y_6	0,318	0,260	Valid
Y_7	0,699	0,260	Valid
Y_8	0,474	0,260	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

b. Uji Reliabilitas

Tabel. 6.  
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kedisiplinan	0,798	Alpha	Reliabel
Kepemimpinan	0,850	Cronbach >	Reliabel
Motivasi Kerja	0,929	0,60 maka	Reliabel
Kinerja	0,830	reliabel	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2013

2. Uji Linieritas

Tabel. 7.  
Uji Linieritas

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,014 <sup>a</sup>	,000	-,059	1,27817930

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan

Sumber: Data yang diolah, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,000 dengan jumlah sampel 55, besarnya nilai  $c^2$  hitung =  $55 \times 0,000 = 0$  sedangkan nilai  $c^2$  tabel sebesar 67,50. Nilai  $c^2$  hitung <  $c^2$  tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model linier.

3. Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi pertama

$$Y_1 = 0,487 X_1 + 0,234 X_2 + e_1$$

$$\text{Sig } (0,000)** (0,049)**$$

$b_1 = 0,487$  artinya bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta, hal ini berarti apabila kedisiplinan ditingkatkan maka Motivasi Kerja juga akan meningkat.

$b_2 = 0,234$  artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap Motivasi Kerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta, hal ini berarti apabila kepemimpinan ditingkatkan maka Motivasi Kerja juga akan meningkat.

b. Persamaan Regresi Kedua

$$Y_2 = 0,676 X_1 + 0,142 X_2 + 0,254 X_3 + e_2$$

$$\text{Sig } (0,000)** (0,036)** (0,002)**$$

$b_1 = 0,676$  artinya bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.

$b_2 = 0,142$  artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.

$b_3 = 0,254$  artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif

terhadap Kinerja guru di SMP  
N 1 Piyungan Bantul  
Yogyakarta.

4. Uji t  
Persamaan Pertama

Tabel. 8.  
Hasil Uji t Persamaan Pertama

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,120	6,044		,516	,608
	Kedisiplinan	,545	,130	,487	4,209	,000
	Kepemimpinan	,201	,100	,234	2,019	,049

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2013

1) Hipotesis 1

Hasil Uji t Persamaan 1 dapat dilihat, bahwa pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,209 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 maka Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta (Hipotesis 1 terbukti).

Hasil Uji t Persamaan 1 dapat dilihat, bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,019 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 < 0.05 maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta (Hipotesis 2 terbukti).

Persamaan Kedua

2) Hipotesis 2

Tabel. 9.

Uji t Persamaan Kedua

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,373	2,926		-1,836	,072
	Kedisiplinan	,665	,072	,676	9,174	,000
	Kepemimpinan	,108	,050	,142	2,155	,036
	Motivasi Kerja	,223	,067	,254	3,325	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2013

1) Hipotesis 3

Hasil Uji t Persamaan 2 dapat dilihat, bahwa pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 maka Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta (Hipotesis 3 terbukti).

signifikansi sebesar 0,036 < 0.05 maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta (Hipotesis 4 terbukti).

2) Hipotesis 4

Hasil Uji t Persamaan 2 dapat dilihat, bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,155 dengan nilai

3) Hipotesis 5

Hasil Uji t Persamaan 2 dapat dilihat, bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,325 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0.05 maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta (Hipotesis 7 terbukti).

5. Uji F

Tabel. 10.  
Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,045	3	116,682	71,406	,000 <sup>a</sup>
	Residual	83,337	51	1,634		
	Total	433,382	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2013

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F = 71,406 signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara

bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja.

6. Uji Determinasi

1) Koefisien Determinasi Persamaan 1

Tabel. 11.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 <sup>a</sup>	,352	,327	2,647

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

Sumber: Data yang diolah, 2013

$\epsilon_1$  persamaan 1 adalah :

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,352} = \sqrt{0,648} = 0,805$$

Uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar **0,805**

2) Koefisien Determinasi Persamaan 2

Tabel. 12.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,796	1,278

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2013

$\epsilon_1$  persamaan 2 adalah :

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,808} = \sqrt{0,192} = 0,438$$

$$= 1 - ((0,648) \times (0,192)) = 1 - 0,124 = 0,876$$

Uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar **0,438**

3) Koefisien Determinasi Total

$$R^2 = 1 - (\epsilon_1)^2 \times (\epsilon_2)^2 = 1 - ((0,805)^2 \times (0,438)^2)$$

Nilai R Square total adalah 0,876 yang berarti kinerja dijelaskan oleh kedisiplinan dan kepemimpinan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 87,6%

dan sisanya 12,4% dijelaskan variabel lain diluar model yang diterapkan dalam penelitian ini misalnya oleh variabel lain yang tidak diteliti

misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja.

7. Uji Korelasi

Tabel.13.  
Hasil Uji Korelasi

		Kedisiplinan	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	,265	,549**	,853**
	Sig. (2-tailed)		,051	,000	,000
	N	55	55	55	55
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,265	1	,363**	,413**
	Sig. (2-tailed)	,051		,007	,002
	N	55	55	55	55
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,549**	,363**	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,000
	N	55	55	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	,853**	,413**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	
	N	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah, 2013

Dari data diatas dapat diketahui hubungan atau korelasi antar variabel sebagai berikut :

- 1) Kedisiplinan ke Motivasi Kerja sebesar 0,549 dan sig 0,000, memiliki arti bahwa hubungan antara Kedisiplinan dan Motivasi Kerja cukup kuat dan signifikan.
- 2) Kepemimpinan ke Motivasi Kerja adalah 0,363 dan sig 0,007, memiliki arti bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja rendah dan signifikan.
- 3) Kedisiplinan ke Kinerja sebesar 0,853 dan sig 0,000, memiliki arti bahwa

hubungan antara Kedisiplinan dan kinerja sangat kuat dan signifikan.

- 4) Kepemimpinan ke Kinerja sebesar 0,413 dan sig 0,002, memiliki arti bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan kinerja cukup kuat dan signifikan.
  - 5) Motivasi Kerja ke Kinerja sebesar 0,677 dan sig 0,000, memiliki arti bahwa hubungan antara Kinerja dan Motivasi Kerja kuat dan signifikan.
8. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Tabel IV.14.

Hubungan Pengaruh langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh TidakLangsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,676		
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,142		
$X_3 \rightarrow Y_2$	0,254		
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0,487 \times 0,254 = 0,124$	$0,676 + 0,124 = 0,800$
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0,234 \times 0,254 = 0,059$	$0,173 + 0,041 = 0,214$

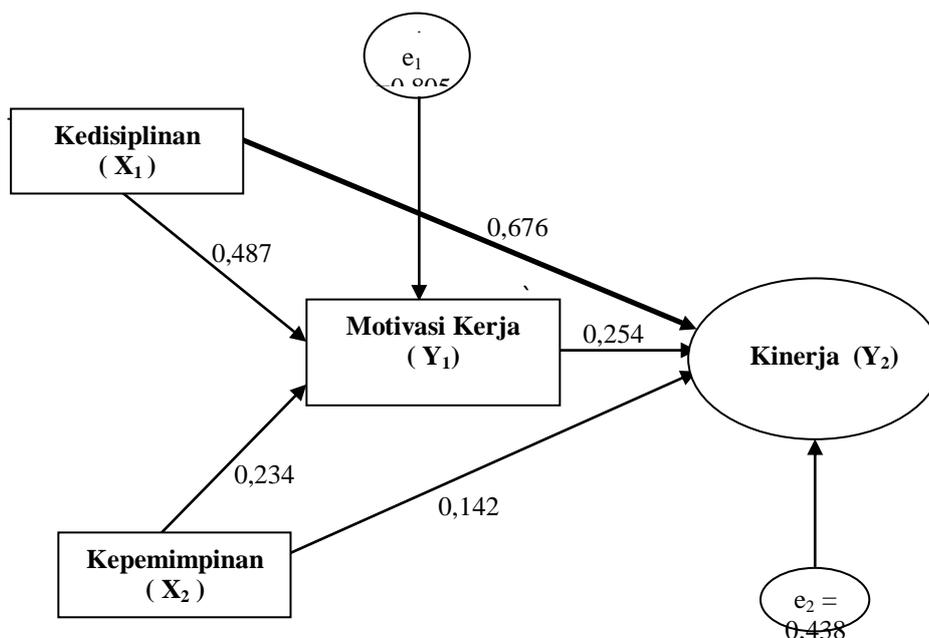
- a. Pengaruh Langsung  
Pengaruh Langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel dependen lainnya.

Berdasarkan Tabel di atas diketahui Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,676.

- 1). Kedisiplinan terhadap kinerja

- 2). Kepemimpinan terhadap Kinerja

- Berdasarkan Tabel di atas diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,142.
- 3). Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Berdasarkan Tabel di atas diketahui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,254.
- b. Pengaruh Tidak Langsung  
Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel *intervening* (*intermediary*).
- 1). Kedisiplinan terhadap Keera melalui motivasi kerja  
Berdasarkan Tabel di atas pengaruh tidak langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja dapat dihitung dari koefisien, pengaruh langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja dikalikan koefisien Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar  $0,487 \times 0,254 = 0,124$
- 2). Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.  
Berdasarkan Tabel di atas pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja dapat dihitung dari koefisien pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja dikalikan koefisien Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar  $0,234 \times 0,254 = 0,059$ .
- c. Pengaruh Total
- 1). Pengaruh Total Kedisiplinan terhadap kinerja adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu sebesar  $0,676 + 0,124 = 0,800$ .
- 2). Pengaruh Total Kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu sebesar  $0,173 + 0,041 = 0,214$ .
- d. Kesimpulan
- 1). Penggunaan variabel *intervening* motivasi kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, untuk variabel kedisiplinan menunjukkan tidak efektif, karena pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,676 menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada melalui variabel *intervening* motivasi kerja yaitu 0,124, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dipilih jalur langsung.
- 2). Penggunaan variabel *intervening* motivasi kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, untuk variabel kepemimpinan menunjukkan tidak efektif, karena pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,142 menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada melalui variabel *intervening* motivasi kerja yaitu 0,059, sehingga dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dipilih jalur langsung.
- Secara lengkap hasil analisis jalur dalam penelitian ini dapat dijelaskan serara rinci pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.1  
Hasil Analisis Jalur

**K. IMPLIKASI MANAJERIAL**

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta, artinya bahwa apabila Kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta juga akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta, perlu adanya perbaikan atau peningkatan kualitas disiplin kerja diantaranya:

- 1). Kehadiran dalam bekerja
  - 2). Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan
  - 3). Ketangguhan dalam pekerjaan
  - 4). Tanggung jawab pekerjaan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta, artinya semakin baik kepemimpinannya semakin meningkat kinerja. Kepemimpinan adalah yang merupakan garis wewenang dan tanggung jawab di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta untuk melakukan tindakan – tindakan yang mendukung

tercapainya tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan dengan mendorong peningkatan:

- 1). Arahan dan pengawasan
  - 2). Konsultasi
  - 3). Pendelegasian wewenang
  - 4). Pemberian tugas
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta tetapi Motivasi Kerja tidak efektif sebagai variabel mediasi dalam peningkatan Kinerja. Maka perilaku berkaitan dengan Motivasi Kerja dibiarkan konstan, motivasi dalam penelitian ini meliputi:
- 1). Tunjangan
  - 2). Hubungan kerja
  - 3). Fasilitas
  - 4). Jaminan pekerjaan

**L. Keterbatasan Penelitian**

1. Populasi dan sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.
2. Penelitian hanya menggunakan variabel Kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.

**M. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua instrumen adalah valid dan reliable. Sedangkan hasil pengujian hipotesis didapat :

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Piyungan Bantul Yogyakarta
6. Uji F didapatkan hasil 71,406 signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi kinerja.
7. Dari uji  $R^2$  didapatkan hasil Nilai R Square total adalah 0,876 yang berarti kinerja dijelaskan oleh Kedisiplinan dan kepemimpinan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja.

**N. DAFTAR PUSTAKA**

- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke.T., 2005, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja. Gutu SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/Th.IV/Juli 2005*.
- As'ad, Mohamad, 2001, *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Binawan and Gunarsih, Tri, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Daya Saing Vol. 9*.
- Brahmasari, Ida Ayu. 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). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya*.
- Depdiknas, 2002, *Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup (Life Skill) Melalui Pendekatan Broad-Besed Education (draft)*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Fuad. Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, 2004. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*,. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE V. Jakarta: Rindia Cipta.
- Hasibuan Melayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit: BPFE UGM, Yogyakarta.
- Imam, Mujiono. 2002 *Kepemimpinan & Keorganisasian*, Yogyakarta UII Press.
- Kartono, Kartini, 2005, *Teori Kepribadian*, Bandung: Mandar Maju.
- Mahsun, M., 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Angkasa

- Nachrowi D Nachrowi. 2006, *Ekonometrika, untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*, Cetakan Pertama, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Nur, Indirantoro dan Bambang Supomo,.2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1. PT BPFE: Yogyakarta.
- Pabundu Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Parlinda Vera dan Wahyudin, 2007, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta”, *Jurnal Dayasaing*. 4 (2). pp. 86-101.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Robbins dan Coulter. 2002. *Management*, 7<sup>th</sup> edition. Prentice Hall, Inc.,New Jersey.
- Samsudin, Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Methods for Business*, 3<sup>rd</sup> Edition, New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi Purwanto, 2004, *Statistika Dasar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Supartha, I Wayan, 2006, *Pengaruh Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah dan Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi dan Disiplin Pegawai Serta Kinerja Puskesmas di Provinsi Bali*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No. 2, Hal. 121-254.
- Supranto, J.2004. *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Veithzal, Rivai, & Sagala, E.J., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Veithzal, Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal. Rivai, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widayat., 2004, *Metode Penelitian Pemasaran*, UMM Press, Malang.
- Yuliani. Indrawati, 2006. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 4, No 7 Juni 2006*
- Zainun, Buchari, 2004, Edisi Revisi, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.