

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 1 WONOSEGORO KABUPATEN BOYOLALI

Djoko Sutanto¹⁾, Zetty Octafia²⁾, Yusril Ihza Mahendra³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta

E-mail: djokosutanto66@gmail.com¹⁾, zettyoctafia@gmail.com²⁾, yusrilm90@gmail.com³⁾

Abstract

This research aims to prove the influence of leadership, discipline and motivation on employee performance at SMA Negeri 1 Wonosegoro, Boyolali Regency. The population in this study was 42 people, and the sample was 40 people. Data collection was carried out using questionnaires and documentation techniques. Data sources were obtained through primary data and secondary data. The research results prove that leadership has a positive and significant influence on performance where t_{count} (6.231) is greater than t_{table} (2.021) with a p -value of $0.000 < 0.05$. Discipline has a positive and significant effect on performance where t_{count} (4.034) is greater than t_{table} (2.021) with a p -value of $0.000 < 0.05$. Motivation has a positive and significant influence on performance where t_{count} (3.865) is greater than t_{table} (2.021) with p -value $0.000 < 0.05$. Leadership, discipline and motivation simultaneously have a positive and significant influence on performance because F_{count} (173,734) is greater than F_{table} (2.840) with a p -value of $0.000 < 0.05$. Leadership has a more dominant influence on performance than discipline and motivation, because the leadership regression coefficient value (0.379) is greater than the discipline regression coefficient value (0.322) and the motivation regression coefficient value (0.312). Leadership, discipline and motivation contribute to performance by 93.00% while the remaining 7.00% is influenced by other variables outside research such as; work morale, organizational climate, work environment and so on.

Keywords: Leadership, discipline, motivation and performance

PENDAHULUAN

Tuntutan terhadap kualitas pelayanan yang dilakukan aparatur pemerintah semakin mengemuka seiring perkembangan implementasi *good governance* pada organisasi publik. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas dan tingkat kinerja setiap anggota organisasi, dimana anggota organisasi biasa disebut dengan istilah pegawai. Kinerja setiap pegawai inilah yang harus diperhatikan sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan, karena setiap organisasi (termasuk organisasi publik) akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari setiap pegawainya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kinerja yang baik, setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja merupakan faktor penting dalam menjalankan roda organisasi, namun hasil penelitian Hartati (2010) menunjukkan adanya beberapa kelemahan kinerja pegawai pada organisasi publik, diantaranya; rata-rata pegawai belum dapat menentukan prioritas terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Pegawai juga tidak memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan masyarakat karena merasa yang menggaji adalah pemerintah bukan masyarakat. Hasil penelitian Hartati (2010) juga didukung hasil penelitian Purwanto (2012) dimana kelemahan kinerja pegawai terletak pada rendahnya ketrampilan dan kemampuan pegawai, sehingga hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai sebagai sumber daya memiliki peran penting dalam menggerakkan roda organisasi selain faktor yang lain, seperti; mesin, metode, bahan dan faktor lainnya. Peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu keharusan yang dilakukan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi, hal ini bisa dilakukan melalui pengelolaan dan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan. Hasil penelitian Suyarsi (2018), Suwardiyanto (2019), dan Murtijah (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila memiliki pemimpin yang mempunyai kemampuan dibidangnya, selain itu perilaku pemimpin juga harus dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar tujuan organisasi dapat dicapai. Seorang pemimpin yang baik setidaknya harus mempunyai beberapa kemampuan seperti; mampu memberikan contoh positif terhadap bawahan, mampu mengambil keputusan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kepada bawahan, mampu melakukan komunikasi yang baik dengan lingkungan serta mampu mengorganisasikan konflik yang sedang terjadi. Namun demikian penelitian Hartati (2010) menemukan fakta bahwa organisasi banyak memiliki permasalahan yang berkaitan dengan faktor kepemimpinan, diantaranya; pemimpin cenderung bersifat tertutup sehingga komunikasi antara pimpinan dengan bawahan tidak berjalan sebagaimana mestinya, selain itu pemimpin belum mampu menjadi figur yang mumpuni dalam pemecahan masalah, baik yang bersifat formal ataupun informal dikarenakan pemimpin belum bisa menempatkan diri sebagai pendengar yang baik, pemerhati yang baik, dan rasa empati terhadap semua permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya. Permasalahan lainnya menurut hasil penelitian Mahendra (2023) pemimpin tidak mampu mengambil keputusan dan kebijakan yang memuaskan bagi anggota organisasi.

Selain aspek kepemimpinan, faktor yang tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja adalah faktor disiplin pegawai. Hasil penelitian Christanto (2011), Pranata (2014) dan Jamari (2017) menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk budaya yang ada pada setiap individu, tetapi budaya disiplin dapat dibina dalam suatu organisasi dengan penetapan peraturan dan pemberlakuan sanksi dan penghargaan. Permasalahan disiplin merupakan permasalahan klasik yang sampai saat ini belum bisa diselesaikan secara tuntas. Hasil penelitian Sukadi (2009) menemukan adanya berbagai hal yang berkaitan dengan masalah disiplin pegawai, diantaranya; belum diterapkannya konsep “birokrasi” secara baik di lingkungan organisasi publik sehingga hubungan yang bersifat personal dalam organisasi masih berlangsung dimana pada muaranya akan membentuk budaya “*ewuh pekewuh*” yang berdampak pada tidak efektifnya tindakan pendisiplinan. Penelitian lainnya yang dilakukan Wijayanti (2018) rendahnya disiplin pegawai dikarenakan organisasi kurang atau tidak mampu memberikan penghargaan kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, hal ini didasarkan pada hasil penelitian Yatno (2017), Wijayanti (2018) dan Murtijah (2020) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu jika pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya tingkat kinerjanya juga tinggi. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Menumbuhkan motivasi pada pegawai bukan merupakan sesuatu yang mudah, rendahnya motivasi, dari hasil penelitian Lestari (2012) disebabkan oleh tidak adanya jaminan hari tua atau asuransi bagi pegawai dan tingkat kepercayaan pimpinan kepada pegawai yang rendah. Sedangkan hasil penelitian Kasman (2017) rendahnya motivasi disebabkan oleh rendahnya kesejahteraan dibandingkan dengan pengorbanan yang diberikan pegawai serta rendahnya penghargaan terhadap ide, usulan ataupun gagasan dari pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh kepemimpinan dan disiplin secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah; (1) apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) apakah disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) apakah motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) apakah kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan.

Kepemimpinan (Tead, Terry, Hoyt dalam Kartono, 2005) adalah sebuah kegiatan atau seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut (pemimpin) untuk membimbing orang lain (anggota kelompok) dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh kelompok. Young (dalam Kartono, 2005) memberikan definisi kepemimpinan sebagai bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Menurut Winardi (2000) seorang pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapannya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya. Robins (2006) memberikan definisi kepemimpinan sebagai bentuk kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi maupun muncul dalam suatu kelompok meski tidak diangkat secara formal. Kepemimpinan (Manullang, 2004) adalah menunjuk pada sebuah proses mengenai kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran dan perasaan atau tingkah laku orang lain.

Banyak tipe kepemimpinan, misalnya; kharismatis, paternalistis, militeristis, otokratis, laizess faire, populistis, administratif, dan tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan dikemukakan oleh Reddin (dalam Wahjosumidjo, 2004) dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu; berorientasikan tugas (*task orientation*), berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*), dan berorientasikan hasil yang efektif (*effective orientation*).

Fungsi kepemimpinan berhubungan situasi sosial kelompok/ organisasi, hal tersebut mengisyaratkan setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi. Fungsi kepemimpinan memiliki 2 (dua) dimensi, yaitu; dimensi yang berkenaan dengan kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin dan dimensi yang berkenaan dengan dukungan (*support*) atau keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok kelompok/ organisasi. Seorang pemimpin mempunyai kekuasaan yang timbul sebagai konsekuensi atas jabatan formal yang didudukinya. Menurut Nasution (2004) berbagai bentuk kekuasaan yang dimiliki pemimpin adalah; memaksa, imbalan, sah, ahli, dan referensi.

Disiplin

Nitisemito (2004) memberikan pengertian disiplin sebagai suatu tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menurut Siswanto (2007) adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan bersedia menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugasnya, sedangkan menurut Fred (2005) disiplin sebagai suatu kesadaran pribadi untuk bersedia mentaati peraturan dengan senang hati tanpa perasaan terpaksa dalam pelaksanaannya.

Azas-azas disiplin pegawai menurut Suroso (2001) adalah; kemampuan mensinkronkan tindakan pegawai dengan tata tertib, bersedia menerima tindakan yang patut diambil disertai rasa taat pada pimpinan, bersedia menerima segala tindakan korektif, tindakan yang diambil tidak terlalu keras akan tetapi mampu membawa ke arah perbaikan, dan perlu kesadaran pegawai bahwa tidak semua kemauan dapat dilakukan.

Menurut Siswanto (2007) tujuan disiplin adalah; agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen, serta dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan sebaik-baiknya. Menurut Ranupandoyo dan Husnan (2005) pedoman pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan secara langsung dan segera, dilaksanakan secara personal/pribadi, bersifat membangun, adil, dan setelah dilakukan pendisiplinan sikap dari pimpinan hendaknya wajar kembali.

Terry (2008) mengatakan bahwa disiplin sebenarnya adalah kesadaran jiwa. Kesadaran jiwa adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuhnya pekerjaan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan keputusan-keputusan, peraturan dari pekerjaan dan tingkah laku. Karakteristik

disiplin menurut Terry (2008) adalah disiplin yang datang dari individu sendiri dan disiplin berdasarkan perintah.

Tindakan pendisiplinan (Ranupandojo dan Husnan, 2005) dapat dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu; tindakan pendisiplinan yang positif dan tindakan pendisiplinan yang negatif dalam bentuk; memberikan peringatan lisan, memberikan peringatan tertulis, dihilangkan sebagian haknya, didenda, diturunkan pangkatnya, dan dipecat. Sasaran tindakan pendisiplinan menurut (Handoko, 2006) secara ringkas adalah sebagai berikut; untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi pegawai lain melakukan kegiatan yang serupa, dan untuk menjaga berbagai standart kelompok konsisten dan efektif.

Motivasi

Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang mengakibatkan seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Dorongan tersebut dapat berasal dari luar diri pegawai (eksternal) dan berasal dari dalam diri pegawai (internal). Proses pelaksanaan pekerjaan dari setiap pegawai berbeda tergantung latar belakang yang mengakibatkan pola kerja yang berbeda pula. Siagian (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Hasibuan (2016) motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang; pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja.

Motivasi mempunyai beberapa karakteristik yaitu; usaha, kemauan yang kuat dan tujuan. Usaha menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah usaha yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemauan yang kuat menekankan pada kondisi seseorang yang tidak mudah menyerah terhadap kesulitan dan tantangan yang dihadapinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan tujuan adalah sesuatu yang diinginkan atau ingin dicapai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang dilakukan pimpinan (faktor eksternal) agar supaya bawahan dapat melakukan usaha dengan kemauan yang kuat untuk meraih tujuan yang dikehendaki. Motivasi juga bisa berasal dari dalam individu itu sendiri (faktor internal) yang mampu memberikan dorongan yang kuat terhadap individu untuk melakukan sesuatu dalam rangka mewujudkan tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Latar belakang manusia memasuki suatu organisasi sangat bervariasi yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan sikap seseorang dalam organisasi. Latar belakang yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi harus dipahami sehingga dalam melakukan proses pemotivasian dapat optimal. Menurut Terry (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah; (1) kebutuhan-kebutuhan pribadi yang menjadi prioritas utama dari individu, (2) tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, (3) dengan cara apa kebutuhan serta tujuan tersebut akan terealisasi. Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada seseorang dipengaruhi juga oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang melekat pada setiap orang seperti pendidikan, pengalaman, keinginan dan harapan serta, kepribadian. Faktor eksternal adalah faktor yang lebih banyak dipengaruhi oleh hal-hal yang ada diluar diri individu, seperti; lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kondisi organisasi dan sebagainya.

Menurut Abraham H. Maslow (dalam Suadi, 2017) faktor motivasi dipengaruhi oleh tingkatan hierarkhi kebutuhan yang ada pada setiap diri individu. Meskipun hierarkhi kebutuhan tergantung juga pada faktor budaya dan kearifan lokal, namun secara universal tingkatan hierarkhi kebutuhan manusia; (1) *psychological needs* (kebutuhan fisik), (2) *safety and security needs* (kebutuhan rasa aman), (3) *social needs* (kebutuhan sosial), (4) *esteem needs* (kebutuhan penghargaan), (5) *actualization needs* (kebutuhan pengakuan).

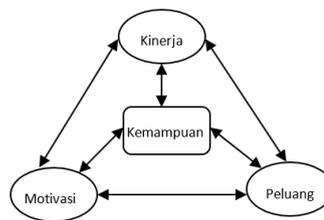
Suadi (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang berorientasi manusia. Pendekatan tersebut dapat dilakukan pada setiap kesempatan melalui berbagai

cara seperti; menjunjung tinggi harga diri pegawai, mengadakan latihan, mendorong pegawai untuk kreatif dan berinisiatif, menetapkan target yang jelas, pahala dan hukuman dan memberi kesempatan pegawai untuk berprestasi tinggi.

Kinerja

Menurut Simamora (2005) tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart yang telah ditetapkan merupakan suatu kinerja. Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, sedangkan menurut Robins (2006) kinerja adalah fungsi dari intaraksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif.

Gambar 1 tersebut dibawah ini menunjukkan model sebuah dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Robins (2006).



Gambar 1 Dimensi Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler dalam Soeprihanto, 2006).

Penilaian kinerja (Dessler, 2005) adalah upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya. Menurut Gibson dkk. (2006), motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja. Penilaian kinerja (Soeprihanto, 2006) tidak hanya menilai hasil pekerjaan yang bersifat fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja serta hal-hal sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja dari karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan (pegawai) tentunya tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Soeprihanto, 2006).

Menurut As'ad (2005), masalah yang paling pokok untuk mengukur *job performance* adalah menentukan kriterianya. Langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan *job performance* dari seseorang selama periode tertentu, dengan membandingkan hasil penilaian terhadap standar pada periode waktu yang bersangkutan akan didapat *level of performance* seseorang. As'ad (2005) juga menyatakan bahwa usaha untuk menentukan ukuran tentang sukses dalam suatu pekerjaan amatlah sulit, karena sering sekali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran *output* yang pasti. Kesulitan menentukan ukuran tentang sukses terutama terdapat pada jabatan-jabatan yang bersifat administratif. Selanjutnya seperti yang dikatakan Mailer (dalam As'ad, 2005), bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain : kuantitas, kualitas, waktu, jabatan, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Simamora (2005), faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan

informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar dan meningkat sepanjang waktu. Dalam penilaian kinerja kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu, umpan balik kinerja agar memungkinkan karyawan mengetahui seberapa besar mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Menurut As'ad (2005) untuk mengukur diperlukan penetapan kriteria, mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan hasil kerja dalam suatu periode tertentu, selanjutnya membandingkan informasi yang diperoleh dengan kriteria yang ditetapkan, hasil perbandingan tersebut akan didapat tingkat kinerja seseorang.

Menurut Suprihanto (2006) kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja selama periode tertentu. Hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standart yang telah disepakati bersama. Namun demikian yang perlu dipahami, dalam penilaian tetap mempertimbangkan kondisi yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Seperti yang sudah dikemukakan, bahwa pengukuran kinerja tidaklah mudah, akan tetapi dapat digunakan metode sederhana berdasarkan pendapat As'ad (2005) yang menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan membagi pekerjaan menjadi dua bidang yaitu; pekerjaan produksi dengan *output* yang jelas sehingga standarnya lebih obyektif dan pekerjaan non produksi dengan *output* yang kurang jelas dengan standar yang subyektif.

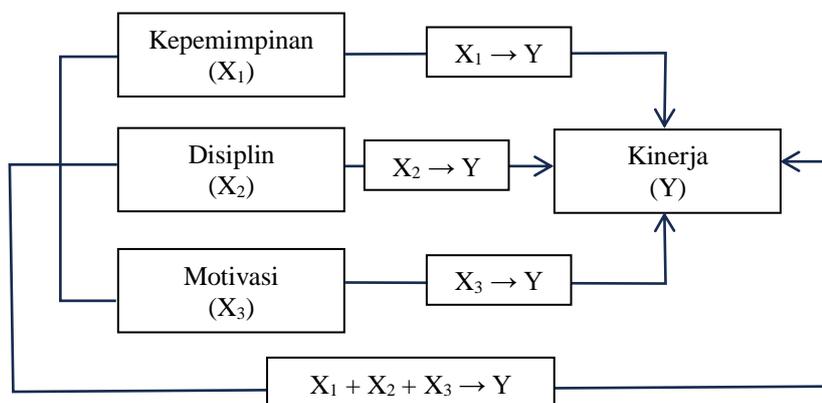
Penelitian Terdahulu

Penelitian Murtijah (2020) di Pemerintah Desa Wagirpandan Kecamatan Rowokele Kabupaten Kebumen membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. Penelitian Lestari (2020) di Pemerintah Desa Karangjambu, Kecamatan Sruweng, Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. Hasil penelitian Yatno (2017) terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Kismantoro, Kabupaten Wonogiri menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Kismantoro, Kabupaten Wonogiri.

Hasil penelitian Septianingsih (2019) terhadap Karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo menemukan fakta bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian Ar Rasyid (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yaitu kepemimpinan, disiplin dan motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berpijak dari kerangka pemikiran dan landasan teori, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali.
2. Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali.
3. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali.
4. Diduga kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil obyek di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Data dalam penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Pengolahan data dengan *editing, coding, scoring, dan tabulating*. Analisis data meliputi; uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, diskripsi variabel, pengujian hipotesis (Uji regresi linier berganda, Uji t (t_{test}), Uji F (F_{test}), Uji koefisien determinasi).

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah kepemimpinan, disiplin, dan motivasi. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Supervisi 4. Kehadiran 5. Konservasi
2.	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah kegiatan dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran dan perasaan dan juga tingkah laku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mempengaruhi 2. Kemampuan memberikan contoh 3. Kemampuan memotivasi 4. Kemampuan mengambil keputusan 5. Kemampuan mengelola konflik
3.	Disiplin (X ₂)	Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin datang dan pulang 2. Disiplin menyelesaikan pekerjaan 3. Disiplin terhadap peraturan 4. Disiplin terhadap perintah atasan 5. Disiplin dalam kerjasama
4.	Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan dengan efisien dan ekonomis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas instrumen penelitian.

Menurut Aritonang (2007) validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen tersebut untuk mengukur atau mengungkap karakteristik variabel yang dimaksudkan untuk diukur.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

		Correlations					
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Total	Pearson Correlation	.956**	.992**	.940**	.584**	.992**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin

		Correlations					
		Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Total	Pearson Correlation	.993**	.993**	.925**	.740**	.945**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

		Correlations					
		Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Total
Total	Pearson Correlation	.993**	.993**	.945**	.740**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

		Correlations					
		Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total
Total	Pearson Correlation	.900**	.991**	.812**	.886**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Uji reliabilitas instrumen penelitian.

Reliabilitas (Sugiyono, 2014) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

		Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	41.68	49.917	.769	.	.978

Disiplin	41.78	42.589	.935	.	.931
Motivasi	41.78	42.589	.935	.	.931
Kinerja	41.65	44.644	.948	.	.928

Uji regresi linier berganda.

Menurut Machali (2015) analisis regresi linier ganda merupakan alat analisis peramalan nilai pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih (X) terhadap satu variabel terikat (Y) dalam rangka membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X) tersebut terhadap satu variabel terikat (Y).

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Regresi Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.069	.646		-.106	.916
	Kepemimpinan	.379	.061	.367	6.231	.000
	Disiplin	.322	.080	.361	4.034	.000
	Motivasi	.312	.081	.338	3.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t (t_{test}).

Menurut Ghozali (2021) tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini merupakan dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis di dalam penelitian dengan adanya pertimbangan dari signifikansi konstanta dari setiap variabel independen.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji t (t_{test})
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.069	.646		-.106	.916
	Kepemimpinan	.379	.061	.367	6.231	.000
	Disiplin	.322	.080	.361	4.034	.000
	Motivasi	.312	.081	.338	3.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F (F_{test}).

Menurut Ghozali (2021) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *dependent*.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji F (F_{test})
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.854	3	58.618	173.734	.000 ^b
	Residual	12.146	36	.337		
	Total	188.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

Uji koefisien determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2021).

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
	R	Adjusted R Square	R Square			F Change	df1	df2	
1	.967 ^a	.935	.930	.581	.935	173.734	3	36	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

Pembahasan

Uji validitas instrumen variabel kepemimpinan (tabel 2) valid, sehingga seluruh pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan. Uji validitas instrumen variabel disiplin (tabel 3) valid, sehingga seluruh pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan. Uji validitas instrumen variabel motivasi (tabel 4) valid, sehingga seluruh pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan. Uji validitas instrumen variabel kinerja (tabel 5) valid, sehingga seluruh pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan. Uji validitas instrumen (tabel 6) menunjukkan bahwa pertanyaan/pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan reliabel (dapat dipercaya) karena nilai koefisien Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (tabel 7), maka bentuk persamaan regresinya adalah $Y = -0,069 + 0,379X_1 + 0,322X_2 + 0,312X_3$ hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan disiplin dan motivasi, karena nilai koefisien regresi disiplin (0,379) lebih besar dari koefisien regresi disiplin (0,322) dan motivasi (0,312).

Hasil uji t (tabel 8) menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya. Hipotesis yang menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali juga diterima dan terbukti kebenarannya. Demikian juga hipotesis yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil uji F (tabel 9) menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja (Y) Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali sebesar 93,00% sedangkan sisanya sebesar 7,00% kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini, misalnya; semangat kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dengan statistik deskriptif dan induktif dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali baik. Disiplin Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali tinggi. Motivasi Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali tinggi. Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali tinggi.

Kepemimpinan Kepala SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro. Disiplin Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali. Motivasi Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan disiplin dan motivasi, karena koefisien regresi variabel kepemimpinan (0,379) lebih besar dari koefisien regresi disiplin (0,322) dan motivasi (0,312).

Hipotesis yang menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya. Hipotesis yang menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya. Demikian juga hipotesis yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya. Hipotesis Kepemimpinan dan disiplin secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya.

Variasi variabel independen yang terdiri dari disiplin mempunyai kontribusi terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali sebesar 89,80%, dengan demikian 10,20% kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali dipengaruhi faktor atau variabel lain, misalnya; pengawasan, motivasi, semangat kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Saran

Saran yang direkomendasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Kepala SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali harus berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam memberikan motivasi kepada Pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali, (2) perlu ditempuh berbagai upaya perbaikan oleh Kepala SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali agar pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali selalu mentaati peraturan yang ada di tempat kerja, (3) Kepala SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali perlu memberikan kesempatan kepada pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali yang memiliki kemampuan dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri (*actualization needs*), (4) Perlu ditempuh berbagai langkah dan kebijakan yang dilakukan Kepala SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali agar pegawai SMA Negeri 1 Wonosegoro, Kabupaten Boyolali selalu ada di tempat kerja pada jam-jam kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar Rasyid, Oktarina Nur, (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD, *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 1, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya.
- Aritonang, R. Lerbin, (2007). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- As'ad, Moh., (2005). *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Christanto, Eko Hary, (2011). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

- Desler, Gery, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Fred N. K, (2005). *Human Resource Management*, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Gibson, James, dan Donnelly JR., (2006). *Perilaku Struktur*, (diterjemahkan oleh L. Ninik Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartati, Siti, (2010), *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Desa Dengan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Poleng, Kecamatan Gesi, Kabupaten Sragen*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2005). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peninhkatan Produktivitas*, Bina Aksara, Jakarta.
- Jamari, (2017). *Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Kartono, Kartini, (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Kasman, (2017). *Hubungan Pengawasan dan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Lestari, Puji. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Karangjambu Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Machali, Imam, (2015). *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*, Lembaga Ladang Kata, Yogyakarta.
- Mahendra, Yusril Izha, (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Staff Satuan Brigade Mobil (BRIMOB) Kepolisian Daerah Jawa Tengah*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Murtijah, (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Wagirpandan Kecamatan Rowokele Kabupaten Kebumen*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Nasution, Mulia (2004). *Kepemimpinan*, Erlangga, Jakarta.
- Nitiseminto, Alex, S., (2004). *Manajemen Personalialia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Pranata, Rizon, (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*, Skripsi (tidak dipublikasikan), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu.
- Purwanto, Andang, (2012). *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang*, Skripsi (tidak dipublikasikan), Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, (2005). *Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Septianingsih, Lisa (2019) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo*, Skripsi, Undergraduate Thesis, UIN Raden Intan, Lampung.
- Siagian, Sondang P., (2003). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo, (2007). *Manajemen Tenaga Kerja, (Rencana dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja)*, Sinar Baru, Jakarta.

- Soeprihanto, John, (2006). *Manajemen Bisnis*. Grasindo, Jakarta.
- Suadi, Arief, (2017). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sukadi, (2009). *Hubungan Antara Disiplin dengan Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah Desa Di Desa Tempurharjo, Kecamatan Eromoko, Kabupaten Wonogiri*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Surono, Ig (2001). *Disiplin Motivasi Semangat Kerja*, Intan Pariwara, Klaten.
- Suwardiyanto, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Suyarsi, (2018). *Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Karanganyar*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Terry G. R., (2008). *Azas-azas Manajemen*, Terjemahan Dr. Minardi, SE, Alumni, Bandung.
- Wahjosumidjo, (2004). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wijayanti, Ari, (2018). *Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Tawangmangu, Kabupaten Karanganyar*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.
- Winardi, (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yatno, (2017). *Hubungan Pengawasan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kismantoro Kabupaten Wonogiri*, Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta.