

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin

Arin Susela

Mahasiawa Sekolah tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

Email: arinsusela97@gmail.com

ABSTRAK

Arin Susela (19.11.064), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Metode penelitian ini kuantitatif Teknik Pengumpulan Data Menggunakan Kuesioner Dan Analisis Data Menggunakan Regresi Linier Sederhana.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bawah pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0.509 atau 50.9% yang didapat dari hasil uji regresi linier sederhana. Hasil ini berarti bahwa jika kepemimpinannya meningkat ke arah yang lebih baik, maka disiplin kerja pegawai juga meningkat ke arah yang lebih baik. Kemudian dilihat dari uji t, diperoleh hasil bahwa t hitung $> t$ tabel ($9.930 > 2.042$), maka hipotesis diterima, yaitu ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai yang positif dan signifikan.

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja pegawai

ABSTRACT

Arin Susela (19.11.064), The Influence of Leadership on Employee Work Discipline in the District Head Office of Rambutan District, Banyuasin Regency. The aim of this research is to find out how much influence leadership has on employee work discipline. This research was carried out at the District Head Office of Rambutan District, Banyuasin Regency. This research method is quantitative. Data collection techniques use questionnaires and data analysis using simple linear regression.

The results of this research show that the influence of leadership on employee work discipline is 0.509 or 50.9%, which was obtained from the results of a simple linear regression test. This result means that if leadership improves in a better direction, then employee work discipline also increases in a better direction. Then, looking at the t test, the result is that t count $> t$ table ($9,930 > 2,042$), so the hypothesis is accepted, namely that there is a positive and significant influence of leadership on employee work discipline.

Keywords: leadership, employee work discipline

Latar Belakang

Kepemimpinan meliputi beragam kualitas dan keterampilan diri maka seorang pemimpin yang baik adalah orang yang mampu mengatur berbagai tugas, berkomunikasi secara efektif, dan menciptakan lingkungan kerja tim yang positif. Keterampilan kepemimpinan yang kuat membantu para pemimpin berinteraksi dengan orang lain, membuat keputusan yang produktif, dan membimbing bawahan secara efektif. Kekuatan kerja dapat mencakup keterampilan dan kualitas yang terbukti serta sifat dan keterampilan sosial. Pemimpin dapat secara efektif memimpin tim mereka, memotivasi bawahan, mendelegasikan tugas, dan menggunakan umpan balik untuk meningkatkan tingkat kepemimpinan dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah peranan pimpinan untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan dari instansi. Kepemimpinan adalah pengaktualisasian dalam mengupayakan jalur penghubung antara kepentingan pemimpin dan pegawai. Dengan adanya kepemimpinan diharapkan adanya hubungan yang sinergis antara masing – masing kepentingan tersebut. Namun demikian keberhasilan yang dicapai oleh instansi pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh faktor kecakapan dan kemampuan pemimpin dalam memimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh dampak yang terlihat yaitu disiplin kerja Karyawan yang memastikan kepatuhan berkelanjutan karyawan dengan peraturan otoritas pemerintah daerah.

Pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab dalam memberikan tugas kepada para pegawai. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus terlebih dahulu diketahui dan disetujui oleh pimpinan sebelum dikerjakan dan dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai. Sumber daya manusia

memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan dan aktivitas instansi pemerintah.

Sukses dan tidaknya Instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya.

Peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan instansi. Kita sudah bisa mengatakan bahwa naik turunnya sebuah agensi sangat bergantung pada peran manajer.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas pegawai melalui komunikasi, memotivasi tingka laku pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta disiplin kerja pegawai.

Pemimpin perlu memiliki Kapasitas meliputi kemampuan berbicara, kecerdasan, keteladanan, kemampuan menilai, Ilmu pengetahuan yang luas, tanggung jawab, percaya diri, berinisiatif, ulet, agresif, dan tekun. seorang pemimpin dimanapun itu memimpin sudah mestinya memberikan sikap teladan atau disiplin dengan mencontohkan perilaku-perilaku yang baik kepada para pegawai atau bawahan, tetapi apabila mencontohkan yang kurang baik atau bahkan melenceng dari peraturan yang ada di instansi maka tidak seharusnya kita mengikutinya. untuk meningkatkan perilaku yang baik, karena seorang pemimpin yang baik itu adalah yang dapat mengayomi dan melindungi para pegawainya dengan baik, yaitu dengan memberikan sikap disiplin serta menghormati satu sama lain. Tidak hanya itu saja seorang pemimpin juga memerlukan tiga sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otokratis.

Sedangkan Rafferty & Griffin, (2004:14), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para pegawai

untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para pegawai agar memperoleh kepatuhan. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja, tetapi sebaliknya semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula disiplin kerja yang ada.

Dengan adanya pemimpin yang baik mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien serta meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin sulit untuk mencapai tujuan terbesar.

Hasibuan (2001:24) mendefinisikannya sebagai: “Kesadaran adalah sikap seseorang yang bersedia mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.” Kesiapan adalah sikap, perilaku, dan tindakan.

Oleh karena itu disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari Sumber daya Manusia yang berkualitas. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting. Manajer memainkan peran yang sangat penting dalam menegakkan disiplin di tempat kerja.

Disiplin kerja dalam instansi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan instansi. Selanjutnya, untuk menumbuhkan suasana di mana karyawan sangat disiplin, kami tidak hanya mengancam dan menghukum mereka yang melakukan tindakan disiplin, tetapi kami juga membayar kompensasi yang sepadan dengan tenaga

kerja agen karyawan, dll. Masu. B. Menerima tingkat manfaat, penghargaan, tunjangan, promosi, dan lain-lain.

Sedangkan disiplin kerja pegawai disini dilihat dari sumbernya yaitu : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab merupakan kesatuan dalam disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja selanjutnya dapat dicapai melalui sanksi berupa hukuman dan teguran, menimbulkan efek jera sehingga pegawai tidak mengulangi kesalahan dan berkinerja lebih baik (Iswara, 2013: 25).

Setiap kantor camat memiliki visi dan misi, disinilah peran pemimpin untuk menentukan terwujudnya visi dan misi tersebut, termasuk Kantor Camat Kecamatan Rambutan. Kemampuan camat menggerakkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan agar mewujudkan tujuan dari kantor camat diawali dengan meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerjasama dan disiplin. Camat dituntut untuk mempunyai strategi memotivasi pegawai. Karena motivasi merupakan faktor utama menimbulkan kesadaran untuk dapat menggerakkan pegawai sehingga berpengaruh positif.

Setiap camat memimpin memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda. Pada Kantor Camat Kecamatan Rambutan ini camat memimpin dengan cara memantau aktivitas pegawai saat bekerja, bertujuan agar tidak ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pemimpin, memotivasi pegawai agar berkerja lebih baik lagi dan membimbing pegawai dengan tujuan agar bisa berkerja sesuai dengan tujuan dari kantor camat.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 24 September 2022 di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin ditemukan bahwa camat sebagai pemimpin masih memiliki rasa tidak percaya terhadap pegawai, kurangnya penghargaan terhadap ide-ide yang

pegawai sarankan, belum optimal menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan pegawai, kurang memperhatikan pegawai sehingga pegawai merasa kurang nyaman saat bekerja, menurunnya rasa kepedulian, semangat, dan gairah kerja pegawai, kecilnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, kurang berkembangnya rasa solidaritas, menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai, dengan kepemimpinan yang seperti itu bisa mengakibatkan rendahnya disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin”.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2016:15).

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 22 orang dan pegawai honorer sebanyak 10 orang. Jumlah 32 orang pegawai.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini 32 orang pegawai.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016: 79).

Uji Hipotesis Uji t

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan, menurut Sugiyono (2012:13) maka dilakukan uji *signifikan*, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden uji coba

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi lebih akurat dalam melakukan analisis korelasi, karena pada analisis itu kesulitan dalam menunjukkan slop (tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dapat ditentukan). Jadi, dengan analisis regresi peramalan atau perkiraan nilai variabel terikat pada nilai variabel bebas lebih akurat pula.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (disiplin kerja).

Hipotesis Penelitian

Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Hasil Analisis Data

Adapun hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal dalam model regresi.

Berikut hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 30 dibawah ini :

Tabel 30
Asil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53971087
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.110
	Negative	-.167
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,229 > 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dimaksudkan sebagai cara untuk memnentukan apakah suatu dugaan hipotesis tersebut sebaiknya diterima atau ditolak. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 31 sebagai berikut :

Tabel 31

Hasil Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.833	1.579		3.061	.005
Kepemimpinan	.509	.051	.876	9.930	.000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja pegawai

Sumber : *Mengelola Data Primer Dengan SPSS Versi 24,0*

Tahap selanjutnya adalah melihat tingkat positif/negatif pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan hipotesis statistik:

- $H_0 : \rho = 0$; diduga kepemimpinan terhadap disiplin bekerja pegawai tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan pada Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.
- $H_a : \rho \neq 0$; diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin bekerja pegawai yang positif dan signifikan pada Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Dari perhitungan uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 9.930 dengan demikian t hitung $>$ t tabel (9.930

>2,042) dan nilai signifikan yang di dapat sebesar 0,005 yang berarti < 0,05 yaitu hipotesis diterima (H_a) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk melakukan analisis korelasi, karena pada analisis itu kesulitan dalam menunjukkan slop (tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dapat ditentukan). Adapun hasil dari persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 32 sebagai berikut :

Tabel 31

Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.833	1.579		3.061	.005
Kepemimpinan	.509	.051	.876	9.930	.000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja pegawai

Sumber : Mengelola Data Primer Dengan SPSS Versi 24,0

Berdasarkan tabel 31 yaitu *Coefficients^a* diatas maka dapat dimasukan pada persamaan berikut :

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. dalam penelitian ini nilainya sebesar 4.833 Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepemimpinan (X) maka nilai konsisten disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 4.833

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 509. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat kepemimpinan (X), maka disiplin kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0. 509 ini berarti bahwa pengaruh

kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0.509 atau 50.9% ada faktor lain yang mempengaruhi sebesar 40.1%.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini untuk mengetahui persentase pengaruh, dapat dilihat pada tabel 32 sebagai berikut :

Tabel 32

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876	.767	.759	2.238

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V24)

Tabel 32 diatas besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,876. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,767, yang mengandung pengertian bahwa variabel (kepemimpinan) berkontribusi terhadap variabel (disiplin bekerja pegawai) sebesar 0.767 atau 76.7%.

Pembahasan

Pembahasan ini merupakan uraian untuk memastikan berbagai hasil penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang variabel kepemimpinan (X) dan variabel disiplin kerja pegawai (Y) hasil dari kuesioner yang disebarkan terhadap 32 responden di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, diuji dengan teknik uji instrumen dan hasil analisis data yang diolah dengan SPSS versi 24, menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kepemimpinan (x) dan variabel disiplin kerja pegawai (y) dapat dijelaskan bahwa dari item pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, hasil uji reabilitas diketahui

bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Kepemimpinan sebesar 0.722 dan nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin kerja pegawai sebesar 0.761 suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,60 maka hal ini dapat diartikan bahwa nilai Cronbach's Alpha > dari 0.60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Dari hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,229 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dari hasil regresi linier sederhana didapat nilai sebesar 0.509 atau 50.9% berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Kemudian dilihat dari uji t diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima (H_a) yaitu ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, dan dari hasil koefisien determinasi yang didapat sebesar 0,767 atau 76.7% yang mengandung pengertian bahwa variabel (Kepemimpinan) berkontribusi terhadap variabel (Disiplin Kerja Pegawai).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan Hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0.509 atau 50.9% yang didapat dari hasil uji regresi linier sederhana. Hasil ini berarti bahwa jika kepemimpinannya meningkat ke arah yang lebih baik, maka disiplin kerja pegawai juga meningkat ke arah yang lebih baik. Kemudian dilihat dari uji t, diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.930 > 2.042$), maka hipotesis diterima, yaitu ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai yang positif dan signifikan.

Saran

Berdasarkan dari uraian kesimpulan penelitian ini, penulis dapat memberikan saran tentang kepemimpinan dan

disiplin kerja pegawai demi meningkatkan kualitas kepemimpinan seorang pemimpin harus lebih memperhatikan para pegawai agar mampu meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan bimbingan dan penghargaan dengan cara yang baik agar para pegawai dapat memahaminya. Dengan tercapainya tujuan para pegawai harus berkerja sama satu sama lain, untuk mencapai tujuan dari kantor camat tersebut, untuk para pegawai tingkatkan lagi kualitas kedisiplinan agar disiplin kerja pegawai semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:

Rineka Cipta.

Damin, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*.

PT Rineka Cipta. Jakarta.

George, Terry Thoha. 2010. *Dasar – Dasar Kepemimpinan Organisasi*, Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.

Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Kartini Kartono, 2006. *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta : Grafindo Persada.

.....2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakrta : Grafindo Persada.

Liyas. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*. Terbitan Universitas Negeri Islam Bonjol. Padang.

Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.

Moekizat, 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Mandar Maju Nuraida.

Mulyasa, Yamin, 2010, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Parasuraman, dkk. 2005. *Delivering Quality Service, Balancing Customer Perceptions and Expantations*. New York : Penerbit The FreePress.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

..... 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Lingkungan Kerja*. Jakarta : Grafindo Persada.

Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

..... 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

..... 2014. *Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sudarwan Danim, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas*. Bandung: Alfabetha.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian kuantitatif Dan Kualitatif Cetakan Kesepuluh*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Wahjosumidjo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahan*. Jakarta : Grafindo Persada

Wardana, A. 2008. Pendidikan Karakter: *Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.