

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PARA ANGGOTA TENAGA PENDAMPING MASYARAKAT (TPM) DI KABUPATEN CIREBON**

Muhammad Sahlan

[msahlan1965@gmail.com](mailto:msahlan1965@gmail.com)

Universitas Wanita Internasional

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA  
BANDUNG

---

---

## ABSTRACT

*This research is intend to get the empirical evidence of the effect of motivation of work, style of leadership, diciplin of work, to the performance of the accompany volunteers of community (TPM) in Kabupaten Cirebon.*

*The result of this research are expected contibute to improve the management science especially of the human resourches management. For the similar institution and practioners, the research hopely give the usefull information over the motivation of work, style of leadership, dicipline of work, to the performance of the accompany volunteers of community.*

*Suvey method and quantitative research used in this research. Path analysis method was used in this research to make the test of check to hypothesis.*

*The result of this research indicated there's a positive correlation and significantly between the motivation ot work, style of leadership, dicipline of work, toward performance in a manner simultaneously. Whereas in manner partially indicated positively correlation dan significantly between motivation of work to ward performance, style of leadership indecated positively corrlation and significantly toward performance, and dicipline of work indicated positively correlation and significantly toward performace.*

*In addition, also in this research come of the fact that motivation of work to form a factor that gives biggest effect if compared to another factor.*

**Keywords : motivation of work, style of leadership, diciplin of work, and performance.**

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan semaksimal mungkin tguna mencapai tujuan bersama (individual maupun organisasional). MSDM didasarkan konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata hanya menjadi sumber daya bisnis saja. Oleh karenanya muncullah nuansa baru bahwa sumber daya manusia haruslah dipandang sebagai asset yang sangat berharga dan bukan hanya sekedar untuk dijadikan sebagai alat atau faktor produksi semata. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu: psikologi, sosiologi, manajemen, dan lain sebagainya. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang optimal. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang memengaruhi secara langsung Sumber Daya Manusianya. Dengan demikian, peran dan fungsi MSDM dewasa ini menuntut adanya sesuatu yang baru (komtemporer) yang bernilai lebih.

Persaingan global telah mempengaruhi seluruh aspek/tatanan organisasi, salah satu aspek/tatanan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Berbagai macam studi yang telah, sedang dan akan dikembangkan oleh para ahli menunjukkan betapa penting dan dominannya peran dan fungsi sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Hal ini mengingatkan bahwa sumber daya manusia (SDM) dinilai sebagai faktor penggerak dan bahkan sekaligus sebagai pengelola dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam kaitan dengan hal tersebut, fenomena yang muncul, tumbuh dan berkembang di Indonesia pada dewasa ini adalah masalah globalisasi dan otonomi daerah. Dengan adanya globalisasi, Indonesia tidak mampu lagi memproteksi diri dari serbuan berbagai pengaruh global yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), sehingga hal ini dikhawatirkan akan

mempengaruhi kinerja berbagai organisasi yang ada bahkan hingga masuk ke berbagai organisasi yang ada di daerah sekalipun. Salah satu organisasi dimaksud adalah Organisasi Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) yang ada di berbagai daerah dan kota. Dalam upaya pemberdayaan organisasi guna meningkatkan kinerjanya, program pendampingan dapat difahami sebagai kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan menempatkan tenaga pendamping sebagai fasilitator, komunikator, motivator dan dinamisator. Program pendampingan ini pada dasarnya merupakan upaya untuk mengikutsertakan masyarakat dalam mengembangkan berbagai potensi yang ada padanya sehingga mampu mencapai kualitas kehidupan yang lebih baik di masa mendatang.

Di wilayah Kabupaten Cirebon terdapat organisasi Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) yang secara umum bertujuan untuk meningkatkan kinerja Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A)/Gabungan Perkumpulan Petani Pemakai Air (GP3A)/IP3A (Induk Perkumpulan Petani Pemakai Air). Permasalahan yang diduga muncul dan kemudian mempengaruhi kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon dalam hal pengelolaan sumber daya air guna pertanian di Kabupaten Cirebon ini adalah menyangkut masalah: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan, baik secara mandiri maupun secara simultan (bersama-sama). Berdasarkan hal tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

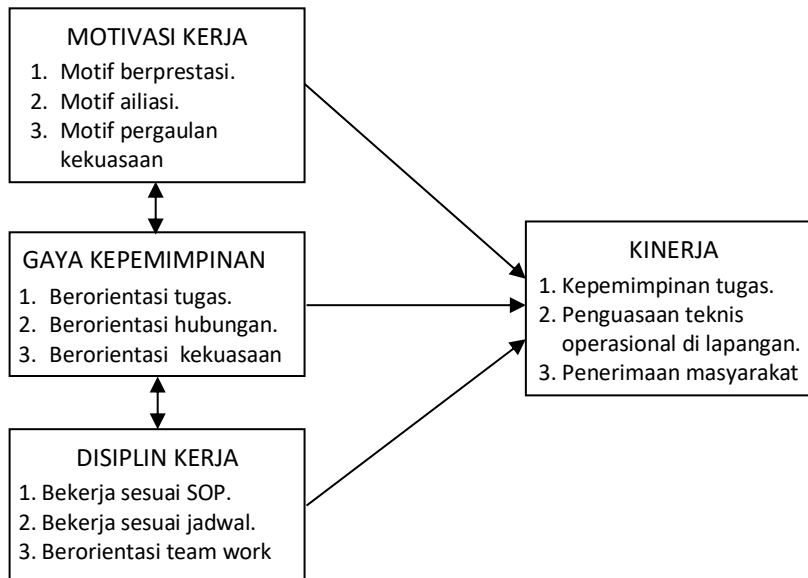
1. Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon digunakan sebagai variabel bebas ( $X_1$ ).
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon digunakan sebagai variabel bebas ( $X_2$ ).
3. Bagaimana Disiplin Kerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon digunakan sebagai variabel bebas ( $X_3$ ).
4. Bagaimana Kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon digunakan sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

Penelitian ini bertujuan secara empirik : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon, (4) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon secara simultan (bersamaan).

Manfaat penelitian ini adalah bahwa : (1) Dapat mengetahui dan menambah wawasan tentang seluk beluk program pembangunan partisipatif di daerah dengan melibatkan berbagai unsur masyarakat, sehingga pada tahap selanjutnya masyarakat dapat membangun wilayahnya secara mandiri dan berkelanjutan (2) Dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan selanjutnya yaitu : (a) Bagi Pemda Kabupaten Cirebon : Dapat dijadikan sebagai masukan guna melakukan evaluasi terhadap program pembangunan partisipatif berkaitan dengan kinerja Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di Kabupaten Cirebon serta Kualitas Pelayanannya, (b) Bagi Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) di kabupaten Cirebon : dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi tentang apa dan bagaimana hal-hal yang harus dilakukan guna lebih meningkatkan peran serta TPM dalam membangun masyarakat secara partisipatif dan mandiri, (c) Bagi Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) di kabupaten Cirebon ; Dapat dijadikan sebagai bahan acuan guna mengadakan perbaikan-perbaikan terhadap sistem dan pola yang telah

dipergunakan guna mencapai kinerja yang lebih baik di masa mendatang, dan (3) Bagi Perkembangan Dunia Ilmu Pengetahuan ; Dapat menambah wacana ilmu pengetahuan mengenai bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi penggunaan air guna pertanian melalui pendekatan partisipatif mandiri dan (4) Bagi pihak yang menaruh perhatian pada masalah kinerja organisasi sosial kemasyarakatan ; dapat menambah wawasan/pengetahuan mengenai kemanfaatan pola pemanfaatan air guna pertanian secara partisipatif mandiri dalam upaya meningkatkan produktivitas sektor pertanian khususnya pada tanaman padi sawah.

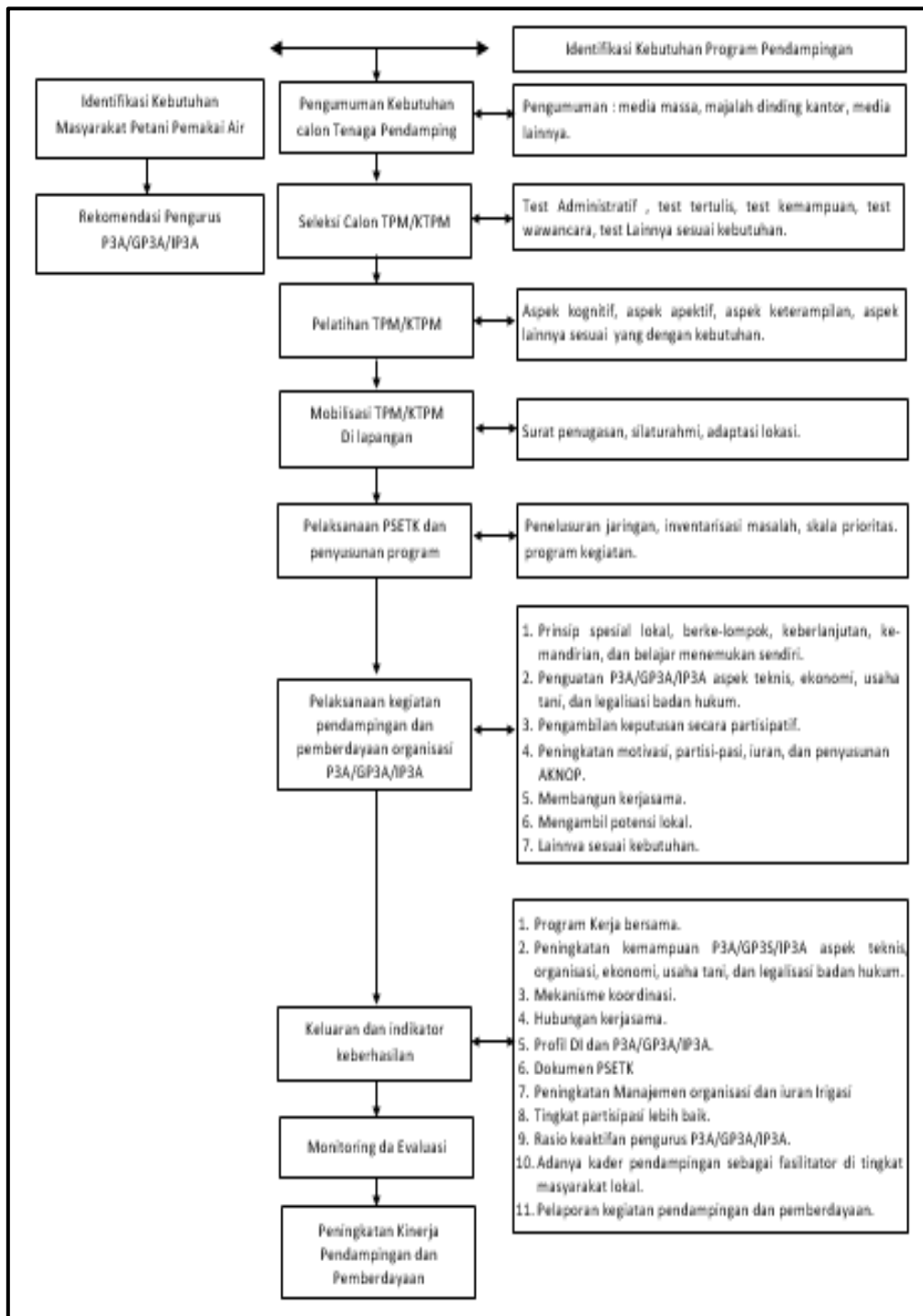
Paradigma penelitian disajikan sebagaimana nampak pada diagram berikut ini:



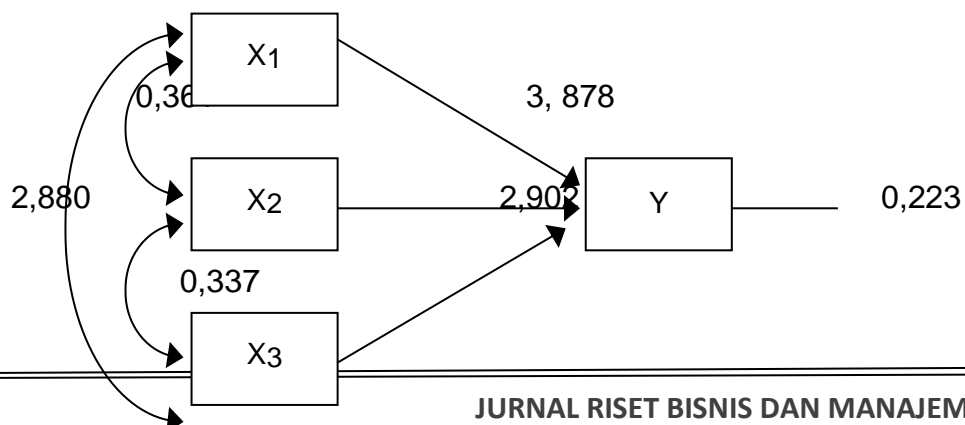
Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif veripikatif dengan mempergunakan instrumen penelitian berupa kuessioner dan wawancara di dalam proses pengumpulan data primer dan melakukan survey instansional dalam pengumpulan data skunder. Variabel terikat (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah: kinerja, variabel bebas (*dependent variabel*) adalah: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah; para Tenaga Pendamping Masyarakat (TPM) yang dilibatkan dalam pendampingan terhadap Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) kabupaten Cirebon-Provinsi Jawa Barat.

Proses kegiatan pendampingan yang dilaksanakan oleh para anggota tenaga pendamping masyarakat (TPM) kabupaten cirebon – provinsi Jawa Barat adalah seperti nampak pada diagram berikut ini.

## PROSES KEGIATAN PENDAMPINGAN



Model Struktural pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) adalah seperti nampak dalam diagram berikut ini



Pengujian hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh kesimpulan: motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dalam 2 (dua) kondisi: (1) pengaruh langsung = 13,03 %, (2) pengaruh tidak langsung = 15,44 %. Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja = 28,47 % dimana nilai tersebut merupakan nilai tertinggi dibandingkan dengan nilai besarnya pengaruh dari variabel lainnya (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja). Pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh kesimpulan: gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar: 28,80 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh anggota TPM, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerjanya. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan = 8,29 % dan pengaruh tidak langsung = 14,20 % sehingga total keseluruhan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota TPM = 22,49 % dimana hal ini merupakan nilai terendah jika dibandingkan dengan nilai pengaruh dari variabel lainnya: motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh kesimpulan: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dalam 2 (dua) kondisi : (1) pengaruh langsung = 11,36 % dan pengaruh tidak langsung = 15,42 %, sehingga secara keseluruhan total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota TPM Kabupaten Cirebon = 26,78 % dimana nilai tersebut merupakan nilai yang tertinggi kedua setelah motivasi kerja. Lebih jelasnya, pengaruh langsung, tidak langsung dan Total Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja para anggota TPM Kabupaten Cirebon - Provinsi Jawa Barat dapat diperhatikan pada tabel berikut ini :

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG MELALUI:			JUMLAH PENGARUH TIDAK LANGSUNG	TOTAL PENGARUH
		MOTIVASI	GAYA KEPEMIMPINAN	PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI		
MOTIVASI	$(0,361)^2 \times 100$ %		$0,361 \times 0,684 \times 0,288 \times 100\%$	$0,361 \times 0,685 \times 0,337 \times 100\%$	15,44 %	28,47%
	= 13,03 %		= 7,11 %	= 8,33 %		
GAYA KEPEMIMPINAN	$(0,288)^2 \times 100$ %	$0,361 \times 0,684 \times 0,288 \times 100\%$		$0,288 \times 0,731 \times 0,337 \times 100\%$	14,20%	22,49%
	8,29 %	7,11 %		7,09%		
DISIPLIN KERJA	$(0,377)^2 \times 100$ %	$(0,361 \times 0,685 \times 0,377) \times 100\%$	$(0,288 \times 0,731 \times 0,337) \times 100\%$		15,4%	26,78 %
	11,36 %	8,33 %	7,09 %			
<b>TOTAL PENGARUH</b>						77,74 %

Rekapitulasi analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah seperti berikut ini.

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja dengan mempergunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuisioner, diperoleh nilai rata-rata/kriteria sebesar: 4,19 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada " kriteria baik" karena berada pada rentang/interval skor: 3,61 – 4,20. Nilai skor tertinggi adalah: 4,48 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 5 yang menyatakan: "Penentuan sikap jika dituntut untuk memotivasi diri untuk bekerja ekstra guna menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan." Sedangkan nilai skor terendah adalah 3,92 yaitu pada pernyataan nomor 11 yang menyatakan: "Keharusan semaksimal mungkin untuk dapat memotivasi diri guna mengatasi berbagai masalah yang diterjadi di lapangan."

Sedangkan hasil penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan mempergunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuisioner, diperoleh nilai rata-rata/kriteria sebesar : 4,15 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada "kriteria baik" karena berada pada rentang/interval skor : 3,61 - 4,20. Nilai skor tertinggi adalah : 4,48 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 10 yang menyatakan : "Bila melihat teman sekerja melakukan kesalahan, maka harus diluruskan dan diperbaiki serta memantau dengan cara yang bijaksana." Sedangkan nilai skor terendah adalah : 3,70 yaitu pada pernyataan nomor 5 yang menyatakan : "Jika melihat teman sekerja bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya yang masih banyak menumpuk, maka sudah pada tempatnya berinisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut."

Hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja dengan mempergunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuisioner, diperoleh nilai rata-rata/kriteria sebesar : 4,28 (sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada "kriteria sangat baik" karena berada pada rentang/interval skor : 4,21 – 5,00. Nilai skor tertinggi adalah : 4,62 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 14 yang menyatakan : "Semakin membaiknya pemenuhan kebutuhan air guna pertanian melalui P3A di bawah kedisiplinan kerja TPM, maka kualitas padi yang dihasilkan juga akan semakin membaik yang berdampak pada perbaikan tingkat kesejahteraan petani yang tergabung dalam P3A." Sedangkan nilai skor terendah adalah : 3,90 yaitu pada pernyataan nomor 10 yang menyatakan : "Melalui kegiatan pendampingan terhadap P3A, kedisiplinan kerja dalam pengelolaan dan pendistribusian air terutama di musim kemarau dapat terlaksana dengan baik."

Hasil penelitian terhadap variabel kinerja dengan mempergunakan 20 item instrumen penelitian berupa kuisioner, diperoleh nilai rata-rata/kriteria sebesar: 4,18 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para anggota TPM Kabupaten Cirebon berada pada "baik" karena berada pada rentang/interval skor : 3,61 – 4,20. Nilai skor tertinggi adalah : 4,55 (sangat baik) yaitu pada pernyataan nomor 12 yang menyatakan : "Peningkatan kinerja anggota organisasi harus dapat meningkatkan kinerja organisasi." Sedangkan nilai skor terendah adalah: 3,70 yaitu pada pernyataan nomor 16 yang menyatakan: "Keharusan anggota TPM untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensi diri dalam melaksanakan tugas - tugas pendampingan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya."

## KESIMPULAN

Penelitian ini berkesimpulan:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, baik secara langsung (13,03 %) maupun secara tidak langsung (15,44 %), sehingga total pengaruh keseluruhan = 28,47 % yang merupakan pengaruh paling besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, baik secara langsung (8,29 %) maupun secara tidak langsung (14,20%) sehingga total pengaruh keseluruhan = 22,49 % yang merupakan pengaruh paling kecil jika dibandingkan dengan variabel lainnya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, baik secara langsung (11,36 %) maupun secara tidak langsung (15,42%) sehingga total pengaruh keseluruhan = 26,78% yang merupakan pengaruh paling besar kedua jika dibandingkan dengan variabel lainnya.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon sebesar : 7,11 %
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon sebesar : 8,33 %.

6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon sebesar :7,09 %
7. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping masyarakat (TPM) Kabupaten Cirebon, secara langsung sebesar : 32,68 % dan secara tidak langsung sebesar : 45,06 %, sehingga total keseluruhan pengaruhnya adalah sebesar : 77,74 %.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kodir, Ending, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Indramayu*, Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.
- Al Rasyid, Harun, 2001, *Statistika Sosial*, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Anwar, Saifudin, 2007, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rinneka Cipta, Jakarta.
- Avlonitis, G.J. and Gounaris, S.P. 1999. "Marketing Orientation and its Determinants: Empirical Analysis", *European Journal of Marketing*. Vol. 33 No. 2 11/12, p 1003.
- Cantika, Sri B, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang.
- Dimiyati, Sohib, 2010, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung*, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.
- Gafar Fakhri, 2003, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Reka Cipta, Jakarta.
- Gunawan Hendra, 2010, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Soreang*, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.
- Hamzah, Ardi, 2007, *Penyelarasan Strategi Bisnis dan Strategi Sistem Teknologi Informasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*, Snati, Yogyakarta.
- Hermawan F.K., 2007, *Peranan Teknologi Tepat Guna Bidang Irigasi Sebagai Model Operasi dan Pemeliharaan Partisipasi*, Jurnal Komunitas, vol.3.
- Hunger dan Wheelen, 2001, *Manajemen Strategis*, Andi, Yogyakarta.
- Imam Wahjono Sentot, 2009, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Indiyanti Dian, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Modal Intelektual Serta Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing*, Unpad, Bandung
- Indrawan Rully, Poppy Yaniawaty, 2016, *Metodologi Penelitian*, Aditama, Bandung.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5.
- Laurensius Manurung, 2010, *Strategi dan Inovasi Model Bisnis Meningkatkan Kinerja Usaha*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Marwansyah, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Negara Politeknik Negeri, Bandung
- Mudrajad, Kuncoro, 2001, *Metode Kuantitatif*, AMP YKKL, Yogyakarta.
- Nazir, Mohamad, 1983, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndaha Taliziduhu, 2005, *Teori Budaya Organisasi*, Reka Cipta, Jakarta.
- Ndaha Taliziduhu, 2005, *Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia*, Reka Cipta, Jakarta.
- Pratisto Arif, 2010, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dan SPSS*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Priadana M. Sidik, 2005, *Metodologi Penelitian*, Universitas Borobudur, Jakarta.
- Purwadhi Sri Hardiyanti dan Budi Sanjoto Tjaturahono, 2009, *Pengantar Interpretasi Citra Penginderaan Jauh, Lapan*, Jakarta.



- 
- Ribhan, 2008, *Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi* (Studi Kasus Pada PT. Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.4).
- Robbins P Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soleiman, Einar Christian, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Karyawan (Studi Pada Toserba Surya Cirebon)*, Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.
- Suardi Agas, 2010, *Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Cimahi Kabupaten Kuningan*, Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Cirebon.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suryana, Sumantri, 2007, *Perilaku Organisasi*, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Timpe, A. Dale, 2002, *Memotivasi Pegawai*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Wexly, Kenneth N dan Garry A. Yuki, 2002, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, Bina Aksara, Shobaruddin, Jakarta.

