

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK MADYA BANDUNG**

JURNAL

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Sidang Tesis
Guna Menempuh Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P)
Pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi
Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

**Oleh :
YUSTINA TRISEPTIANI
NPM: 188010039**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG 2022**

PENGARUH MOTIVAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK MADYA BANDUNG

Oleh :
YUSTINA TRISEPTIANI
NPM: 188010039

ABSTRAK

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, dilakukan karena beberapa masalah diantaranya rendahnya motivasi pegawai dan kurangnya kesadaran disiplin pegawai yang berpengaruh terhadap kurang maksimalnya kinerja pegawai di dalam institusi. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

Teori Motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori dari David McClelland dimana dimensi motivasi manusia terbagi menjadi 3 yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Untuk disiplin kerja teori yang digunakan dari Handoko (2012:25) yang menyebutkan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional, yang meliputi dua kegiatan pendisiplinan antara lain disiplin preventif dan disiplin korektif. Sedangkan teori kinerja pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2012,h:34) dimana dimensi kinerja pegawai antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreatifitas, inovasi dan inisiatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, dengan populasi sebanyak 69 orang, teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan angket. Sedangkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan besarnya pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung secara optimal yaitu sebesar 71,8%, artinya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja telah dilaksanakan dan diterapkan dengan baik. sedangkan secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variasi yang tidak sama antara dimensi-dimensi di variabel motivasi dan disiplin kerja, sehingga dimensi ini memerlukan perbaikan dan peningkatan untuk kedepannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Research on the Effect of Motivation and Work Discipline at the Bandung Middle Tax Office was carried out because of several problems including how low the motivation of employee and lack of discipline of employee causing minimum performance of employee. The formulation problems of this study research is to see how much motivation and work discipline give effect to the employee performance at the Bandung Middle Tax Office. While the purpose of this study research is to analyze the influence motivation and work discipline on the employee performance of the Bandung Middle Tax Office.

Motivation theory in this study research uses David McClelland where the human motivation is divided into 3 dimensional needs, the needs of achievement, the needs of affiliation and the needs of power. Second, work discipline uses the theory from Handoko (2012:25) where discipline is about management activity to run standard operational procedure of organisation which includes preventive discipline and correction discipline. Meanwhile employee performance uses the theory proposed by Rivai (2012,h:34) where the employee performance influenced by seven factors, there are quality of work, quantity of work, knowledge, teamwork, creativity, innovation and initiative.

The method used in this study research is quantitative approach method, with a 69 people population, observation techniques was used in the data collection techniques, interviews and questionnaires. While the analysis used in this study research is path analysis.

The results showed that the magnitude influence of motivation and work discipline on employee performance at Bandung Middle Tax Office optimally was 71,8%, it showed that the effect of motivation and work discipline on employee performance gives a positive result. This value shows that motivation and work discipline have been applied and implemented properly. While partially the results of the study research show that there are unequal variations between the dimensions of the motivation and work discipline variables, so that this dimension requires an upgrade and improvement in the future to improve employee performance.

Conclusion: Motivation and work discipline gives a positive effect on employee performance, meaning that the higher motivation and work discipline are, also the higher the employee's performance become.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

Pendahuluan

Aspek-aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah disiplin kerja dan penempatan pegawai. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan. Era otonomi daerah saat ini memberikan peluang bagi perubahan paradigma pembangunan nasional dari paradigma pertumbuhan menuju paradigma pemerataan pembangunan secara lebih adil dan berimbang, sekaligus dalam rangka penataan pemerintahan daerah, untuk memperbaiki kondisi birokrasi dan kualitas pelayanan. Pemerintah telah merevisi atas UU Nomor 22 tahun 1999 menjadi UU Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan Undang-Undang No. 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diterbitkan pula Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Penerapan otonomi daerah telah pula membawa perubahan yang cukup mendasar, selain itu otonomi daerah dimaksudkan untuk mendekatkan pelayanan birokrasi pemerintah kepada masyarakat, sehingga tercipta birokrasi yang efektif dan efisien.

Salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistem karir maupun prestasi kerja. Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Disiplin pada hakikatnya kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Lia Muliawaty, 2021)

Selain disiplin kerja pemicu turunnya kinerja pegawai adalah menurunnya motivasi kerja pegawai. Menurunnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai. Terlambat masuk kerja dan sering pulang sebelum jam yang ditentukan adalah salah satu bentuk kurang termotivasinya pegawai serta segala sesuatu yang mempunyai hubungan atau kaitan yang erat dalam disiplin itu

Direktorat Jenderal Pajak merupakan institusi yang bergerak di bidang perpajakan dan berperan sebagai salah satu kontributor utama APBN, harus mampu menghadapi tantangan perekonomian global yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kondisi ini dapat dilihat dari kemampuan Direktorat Jenderal Pajak mengamankan penerimaan negara di sektor perpajakan. Untuk dapat menghadapi

tantangan ini, Direktorat Jenderal Pajak harus didukung oleh sistem yang baik serta SDM yang mempunyai sehingga target penerimaan pajak dapat dicapai.

Pertimbangan peneliti melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung didasarkan adanya suatu permasalahan yang cukup menjadi perhatian organisasi yaitu berkaitan dengan rendahnya motivasi dan disiplin kerja di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sehingga menyebabkan belum tercapainya penerimaan target penerimaan pajak tahun 2021. Disamping itu pula penelitian ini berada pada organisasi publik sehingga penelitian ini sesuai dengan disiplin ilmu administrasi publik.

Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung mempunyai tugas mengumpulkan dana dari masyarakat untuk kepentingan APBN. Pencapaian penerimaan pajak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung untuk tahun 2021 belum melampaui target yaitu sebesar Rp 6.404.724.115.550 dari rencana yang ditetapkan sebesar Rp 8.230.758.4777.000 atau sebesar 88,01 persen.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti ditemukan indikasi masalah sebagai berikut:

1. Tidak tepat waktu dalam bekerja ataupun dalam memenuhi ketentuan jam kerja contohnya: banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seringkali dikerjakan mendekati jatuh tempo pengerjaan dan petugas lambat dalam menerbitkan Surat Tagihan Pajak (STP) sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Atau pun tidak tepat waktu datang ke ruangan kantor ketika sudah jam masuk kantor. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Turunnya keinginan pegawai untuk memenuhi posisi jabatan tertentu di kantor. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya rasa keinginan atau motivasi karena kurangnya rasa percaya terhadap kemampuan diri maupun institusi, sehingga terkesan selalu ketika ada promosi jabatan malah terasa seperti hukuman karena posisi kedudukan yang jauh dari lokasi tempat tinggal.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas peneliti duga kurang efektifnya kinerja pegawai diduga terkait dengan motivasi dan disiplin kerja yang belum dilakukan secara efektif di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Berpedoman pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang jadi bahasan utama adalah motivasi dan disiplin kerja yang belum efektif mengakibatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung belum maksimal. Dari hal tersebut peneliti mengindektifikasikan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Berapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Madya Bandung.
2. Berapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Madya Bandung.
3. Berapa Besar Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Madya Bandung.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Besarnya Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada KPP Madya Bandung.
2. Menganalisis Besarnya Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada KPP Madya Bandung.
3. Menganalisis Besarnya Pengaruh motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Pada KPP Madya Bandung.

Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan Ilmu Administrasi Publik, khususnya terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, khususnya terkait dengan motivasi dan disiplin kerja dalam mendukung kinerja pegawai.

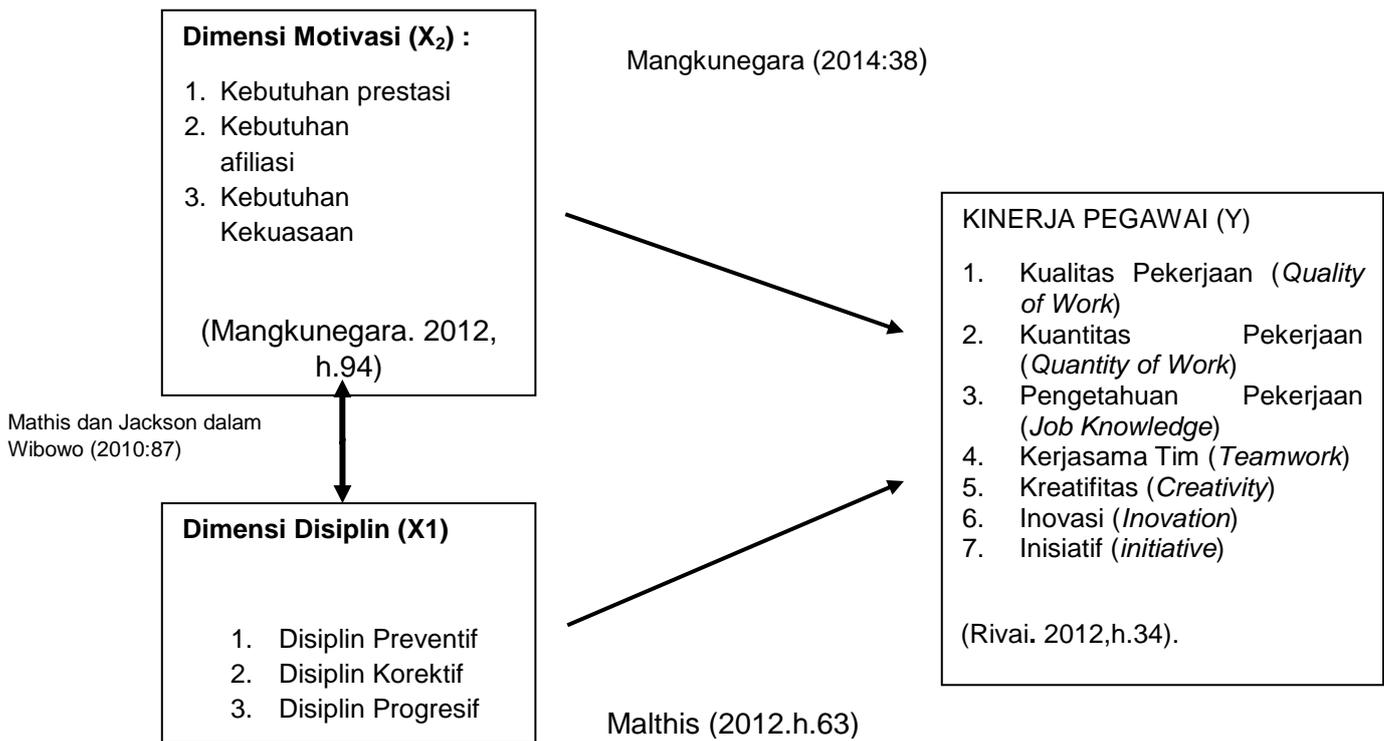
Kerangka Pemikiran

Disiplin seseorang terbentuk karena memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan perubahan ke hal yang lebih baik. Oleh karena itu seseorang yang memiliki karakter kuat dalam perilaku individu, khususnya dalam disiplin menyebabkan motivasi kerjanya meningkat. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan dan tujuan.

Malthis (2012.h.63) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Seorang pekerja akan memiliki kinerja optimal apabila ia memiliki disiplin dan kompetensi yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2014:38) menyatakan bahwa salah satu aspek dari pada kompetensi adalah sikap di mana disiplin terkandung di dalamnya. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilaku dan bukannya kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai

Keterkaitan sebab akibat disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini untuk menguji jawaban rasional sehingga dapat menjelaskan fenomena yang menjadi masalah, Miller (2014:211). Selain itu metode survey digunakan meluas dan mendalam terhadap obyek yang diteliti dengan pendekatan menyeluruh didasarkan pada sistemnya, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

Populasi penelitian adalah di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Dalam hubungan dengan obyek penelitian ini yang menjadi populasi sasaran dengan menggunakan teknik sensus, seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dijadikan responden penelitian sebanyak 69 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi Lapangan, yaitu pengumpulan data dengan cara terjun ke lapangan dari obyek penelitian, melalui cara:
 - a. Observasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian. Kegiatan observasi ini antara lain dengan mencermati berbagai kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam

melaksanakan tugas/pekerjaannya, maupun mengaitkan berbagai data yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan.

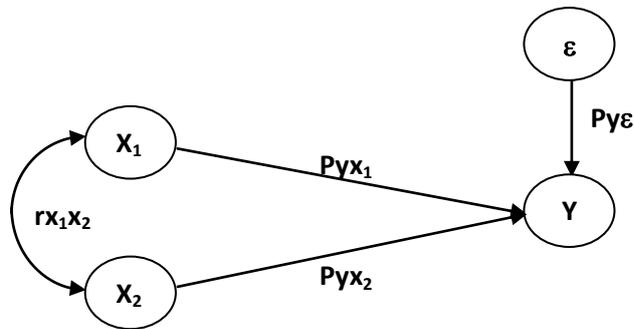
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab, dengan Kepala Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.
- c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengumpulkan data primer guna menguji hipotesis yang dilakukan. Jawaban responden dalam penelitian ini digunakan teknik *rating scale*, skala pengukurannya pada tingkat skala ordinal.

Teknik Pengolahan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner.”Agar instrumen penelitian ini bisa memenuhi persyaratan, maka dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ”, hal tersebut dilakukan keampuhan instrumen penelitian (valid dan reliabel) merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data, karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Analisis dalam pengolahan data melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu melihat besarnya pengaruh dari variabel profesionalisme pegawai dan motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

Analisis jalur dalam penelitian ini digambarkan pada diagram penelitian di

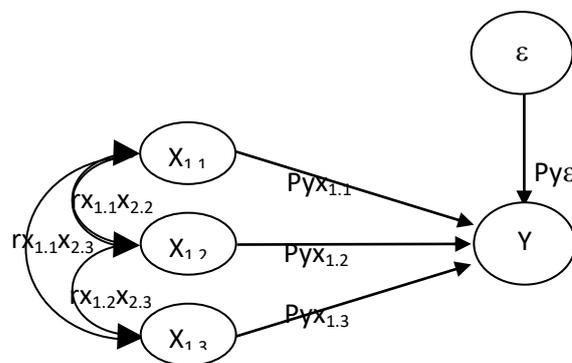
bawah ini:



Gambar 3.2

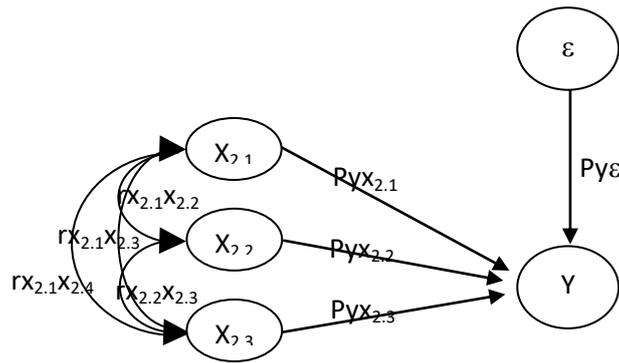
Struktur Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Gambar di atas, merupakan diagram simultan dari analisis jalur. Sementara itu diagram parsialnya dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 3.3

Sub Struktur Pengaruh $X_{1.1}...X_{1.3}$ terhadap Y



Gambar 3.4
Sub Struktur Pengaruh $X_{2.1}...X_{2.4}$ terhadap Y

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan analisis hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung selanjutnya akan ditarik kesimpulan dari hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

Secara Simultan

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, dalam hal ini variabel motivasi merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, dalam hal ini variabel penempatan pegawai merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

Secara Parsial

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Disiplin Kerja sebesar. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi yang signifikan dan paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pegawai. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung memberikan kontribusi yang paling tinggi terhadap kinerja pegawai. Sementara Disiplin Kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi. Disiplin Kerja memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa kinerja sangat didukung oleh Disiplin Kerja Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variasi variabel lain yang tidak masuk ke dalam penelitian yang ikut mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Saran

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Saran Teoritis

Bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik, penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung perlu dilakukan lebih lanjut. Terutama terkait dimensi-dimensi yang mempengaruhi variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga diharapkan penelitian lanjutan dapat memberikan manfaat bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik di masa mendatang.

Saran Praktis

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung perlu memberlakukan aturan secara tegas namun tetap manusiawi terutama dalam menentukan target dan beban kerja. Serta memberikan *reward* dan *punishment* secara seimbang. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat meningkatkan lagi disiplinnya dan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus seperti menempatkan atau memindahkan pegawai ketempat yang lebih baik. Serta memberikan usulan mutasi atau promosi kepada pegawai yang berprestasi agar kinerjanya dapat lebih berkembang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,
Edisi Revisi V. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Barbara, Martin, and Lislle, J. Briggs, 1986. *The Effective And Cognitive Domain*, Education Technoligy, New Jersey.
- Baron, Robert A., 1995, *Psychology An Introduction*, A Simon and Schuster Company, Boston.
- Bennis, Warren G. dan Burt, Nanus Trejemahan Victor Purba 1990, *Kepemimpinan: setrategi Dalam mengemban Tanggung Jawab*, Prehalliando, Jakarta.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf 2000. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, PT Gramedia, Jakarta.
- Darma, Agus, 1984. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Para Manajer*, PT. Sinar Baru, Bandung.
- Davis Keith, John Newstrom, 1998. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1996. *Organisasi*, terjemahan Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ginanjari, Ary Agustian. 2001, *Rahasia Sukses Membangun ESQ*, Argo, Jakarta.
- Goleman, Daneil. 2001. *Emotional Intelligence*, Gramedia Pustaka

Utama, Jakarta.

Hafidhuddin Didin, Tanjung Hendri, 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Gema Insani, Jakarta.

Handoko, Hani T, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta.

Hasibuan S. P, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hersey, Paul, Balncard, Ken, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendencygunaan Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Huriyati, Ratih, 2005, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas konsumen*, Alfabeta, Bandung.

Imam, Moedjiono, 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, UII Press, Yogyakarta

James A.F. Stoner. R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert 1996, *Manageman*, Terjemahan Wihemus, 1994, Intermedia, Jakarta. Katz, R. L, 1996. *Skills of an Effective Administration*, Practice, New York

Lia Muliawaty. (2021). The Influence Of Democratic Leadership Style And Transformational Leadership On The Performance Of Youth And Sports Offices In Bandung City. *Nat. Volatiles & Essent. Oils*,, 14389-14403.

Maxwell, C John, 2007. *101 Kepemimpinan Inspirasi dan Wawasan bagi Pemimpin*, Mitra Media, Jakarta.

Moekijat, 1990. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Mandar Maju, Bandung.

- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Owwens, Robert G 1995, *Organizational Behavior in Education*, Ally and Bacon, Manchester
- Partono, A. Pius dan Al. Barry M. Dahlan, 1994. *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya
- Pasiak, Taufiq, 2002. *Revolusi IQ/EQ/SQ antara Neurasins dan Al-qur'an*, Mizan, Bandung
- Rangkuti, Freddy. 2002. *Riset Pemasara*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saksono, Slamet, 1988. *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta
- Singarimbun, M dan Effendi S. 1994. *Metodologi Penelitian Survei*, UGM, Yogyakarta.
- Steinberg, M. Jhon, 1991, *Behavior in Oraganization Understanding and Managing The Human Side of Work*, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Stephen P. Robbins, 1991, *Organizations Behavior: Concept, Controversies, Application* Prentice-Hall International, Inc, New Jersey.
- Steven J. Stren, Howard G. Book. 2002. *EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, Bandung; Kaifa.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

- Suharsono, 2005, *Melejitkan IQ, EQ, Dan SQ*, Inisiasi Pres, Jakarta.
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Manajemen Koperasi Teori dan Praktek*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sunindia, W. Ninik, 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bina Aksara Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali Press, Jakarta.
- Tannenbaum, R & Schmidt, W. H, *How to Choose a Leadership Pattern*, Harvard businis
- Umar, Husen, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wahjosumidjo, 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Widjajakusuma Karebet, Yusanto Ismail. 2002. *Pengantar Manajemen* Syaria, Khairul Bayan Jakarta.
- Yulk, Gary A, 1994. *Leadeship in ogranization*, Terjemahan Jusuf Udaya 1994, Prenhallindo, Jakarta
- Zainun, Buchari, 1979. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.