

e-ISSN: 2964-2876, p-ISSN: 2964-9579

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>

Received: 04 Desember 2022, Revised: 27 Desember 2022, Publish: 01 Januari 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Asep Ondi<sup>1</sup>, Herni Suryani<sup>2</sup>, Deden Komar Priatna<sup>3</sup>, Maria Lusiana Yulianti<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: [ondi.2202@gmail.com](mailto:ondi.2202@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: [herni.apandi@gmail.com](mailto:herni.apandi@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)

<sup>4</sup>Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: [maria.lusiana2707@gmail.com](mailto:maria.lusiana2707@gmail.com)

Corresponding Author: Maria Lusiana Yulianti<sup>4</sup>

**Abstract:** According to Prawirosentono in Sinambela (2016: 481) performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, according to their respective authorities and responsibilities, in order to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law, and in accordance with morals and ethics. Based on the results of the study, it is known that the work discipline at the Education Office of West Java Province as a whole is very good, but there are some things that need to be improved, especially regarding the Remuneration (Salary and Welfare) received that is not in accordance with the workload given and There is an implementation of punishments when committing mistakes at work have not affected employees to always be disciplined.

**Keywords:** leaders, employees, and human resources

**Abstrak:** Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan sangat baik, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) yang terima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja belum mempengaruhi pegawai untuk selalu disiplin.

**Kata Kunci:** Pemimpin, Pegawai, Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan (2013:193).

Organisasi merupakan suatu tempat dimana sumber daya manusia yang beragam dikumpulkan demi dapat memenuhi suatu tujuan yang akan dicapai. Saat sebuah organisasi bekerja dan telah mendapatkan tujuannya, maka dapat dikatakan organisasi tersebut telah bekerja secara efektif. Melihat perkembangan zaman, organisasi sekarang dituntut untuk dapat memberikan pelayan secara maksimal, dan bersaing dengan organisasi lainnya, termasuk organisasi yang ada di pemerintahan, demikian pula aparat pemerintah yang mengabdikan kepada pemerintah dan masyarakat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, (PP Nomor 96 Tahun 2012).

Pegawai Non ASN atau yang biasa disebut dengan Tenaga Honor yang tersebar di beberapa instansi pemerintah. Kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah, tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai Non ASN atau pegawai honor yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut. Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia menyebutkan jika pegawai honor adalah orang yang diangkat oleh pejabat setempat atau pejabat lainnya yang ada di pemerintahan untuk membantu mengerjakan tugas tertentu yang ada di instansi pemerintah dimana penghasilannya nantinya akan menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Daerah (APBN/APBD), (Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005).

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Sutrisno (2013:89), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Disiplin kerja sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada dibawah kewenangan pemerintah provinsi jawa barat (PEMPROV) serta dibawah oleh Kementrian Pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan bertugas untuk merumuskan kebijakan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan kebijakan pada bidang pendidikan di Provinsi Jawa Barat, (Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020).

Menurut Hasibuan (2013:21) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

## 1. Fungsi Manajerial

### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### a. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### b. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menjelaskan gambaran umum objek yang diteliti. Terdapat empat kunci yang Perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada kegiatan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis.

Menurut Sugiyono (2017:11) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah kesatu. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis, dan

diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang dipelajari, jadi data tersebut akan ditarik kesimpulan (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sejarah pembentukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terjadi bersamaan dengan digulirkannya Era Otonomi daerah respon terhadap proses reformasi yang terjadi pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yang berubah dari sistem pemerintahan yang sentralistik ke pemerintahan daerah dan UU No. 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah. Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999, Wilayah NKRI dibagi dalam daerah Provinsi, daerah Kabupaten dan daerah Kota yang bersifat OTONOM, artinya daerah Provinsi, daerah Kabupaten, dan daerah Kota berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Karena itu berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 60, 61, dan 62 maka Pemerintah Provinsi Jawa Barat membentuk perangkat daerah yang disebut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam bidang pendidikan. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala dinas pendidikan yang diangkat oleh Gubernur Jawa Barat.

Kepala Dinas Pendidikan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sebelum di berlakukannya otonomi daerah, dinas pendidikan provinsi jawa barat, secara administrasi masih bersifat vertikal dengan nama Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Namun seiring dengan perkembangan sesuai tuntutan reformasi maka berdasarkan Undang- Undang No 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, menuntut beberapa perubahan baru, penyesuaian dan pengelolaan daerah otonom, salah satunya dengan adanya peraturan pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom serta peraturan daerah provinsi jawa barat No 15 Tahun 2000 Tanggal 12 Desember 2000 tentang daerah dinas provinsi jawa barat kemudian di sesuaikan kembali dengan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 39 Tahun 2001 tentang tugas pokok dan fungsi serta rincian tugas dan unit Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan penggabungan dari kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional jawa barat yang berkantor di jalan Dr. Radjiman No 06 Bandung dengan dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Jawa Barat yang berkantor di Jalan Banda No. 28 Bandung. Sesuai dengan kesepakatan maka Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di tetapkan di Jalan Dr. Radjiman No.06 Bandung. Pendidikan adalah pilar penting dalam pembangunan sebuah daerah, karena salah satu parameter untuk mengukur kemajuan sebuah negara adalah pendidikan, dengan pendidikan di harapkan akan melahirkan manusia yang berkualitas dan berperadaban, di sini peran pemerintah sangat signifikan untuk merubah wajah Pendidikan.

Mengingat sangat pentingnya peranan pendidikan maka pemerintah mendirikan instansi Dinas Pendidikan di setiap daerah yang pengelolaannya dibawah kewenangan pemerintah daerah masing-masing. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (DISDIK JABAR) adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa barat.

DISDIK JABAR bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi Provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Selain itu DISDIK JABAR mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis operasional dibidang Pendidikan;
- b. Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang Pendidikan;
- c. Pembinaan manajemen dan memfasilitasi penyelenggaraan Pendidikan dasar, dikmenjur, pendidikan menengah umum dan pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, pendidikan luar sekolah serta UPTD;

d. Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas.

Kinerja Pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antara lain: (Ali, H., & Limakrisna, 2013), (Ilhamalimy & Ali, 2021), (Setyadi & Ali, 2017), (Octavia & Ali, 2017), (Larasetiati & Ali, 2019), (Fahmi & Ali, 2022), (Sudiantini & Saputra, 2022), (Mahaputra & Saputra, 2021), (Masruri et al., 2021), (Harahap & Ali, 2020), (Khalid, S. A., & Ali, 2006), (Doan & Ali, 2021).

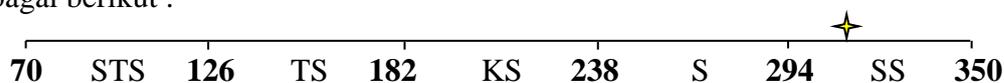
Berikut adalah tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Pegawai Mengenai Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja**

Tanggapan (1)	Frekuensi (F)	1.1.1. Skor (S)	1.1.2. Persentase (%)	1.1.3. $F \times S$
Sangat Setuju	51	5	72,86	255
Setuju	19	4	27,14	76
Kurang Setuju	0	3	0,00	0
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	331

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 331 yang menunjukkan interval penilaian Sangat Setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 72,86% menanggapi sangat setuju bahwa adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dilihat dari dimensi Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan dan hubungan Kemanusiaan berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, hal ini dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan sangat baik misalnya adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja. Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.
2. Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dilihat dari dimensi Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai kinerja yang baik misalnya Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi dan Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi.

3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini penulis akan mengemukakan saran berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu :

- 1) Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan sangat baik, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja belum mempengaruhi pegawai untuk selalu disiplin.
- 2) Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah baik, namun tetap perlu ditingkatkan lagi terutama Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja belum baik dan pegawai belum berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.
- 3) Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang fenomena disiplin kerja dikaitkan dengan variabel kinerja yang lain dari perspektif yang berbeda baik melalui pendekatan interdisipliner maupun pendekatan disipliner.

### BIBLIOGRAPHY

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi). In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Bimaruci, H., Agung Hudaya, & Hapzi Ali. (2020). MODEL OF CONSUMER TRUST ON TRAVEL AGENT ONLINE: ANALYSIS OF PERCEIVED USEFULNESS AND SECURITY ON RE-PURCHASE INTERESTS (CASE STUDY TIKET.COM). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i1.227>
- Darwisyah, D., Rosadi, K. I., & Ali, H. (2021). Berfikir Kesisteman Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Pendidikan Islam. ... *Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 225–237.
- Desfiandi, A., Yusendra, M. A. E., Paramitasari, N., & Ali, H. (2019). Supply chain strategy development for business and technological institution in developing start-up based on creative economy. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Doan, A. N. G., & Ali, H. (2021). Repurchase Model Through Purchase Decision: Analysis of Product and Price Effect on Dulux Paint Consumers in DKI Jakarta and Tangerang Area. *Dinasti International Journal of Economic, Finance, and Accounting*, 2(1), 92–108.
- Dr. Kartini Kartono. 2016. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fahmi, I., & Ali, H. (2022). DETERMINATION OF CAREER PLANNING AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF COMMUNICATION SKILLS, MOTIVATION AND EXPERIENCE (LITERATURE REVIEW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 823–835.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo

- Ponorogo Press.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Harahap, E. H., & Ali, H. (2020). MANAGERIAL PERFORMANCE MODEL THROUGH DECISION MAKING AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN PALUTA DISTRICT. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ihamalimy, R. R., & Ali, H. (2021). Model Perceived Risk and Trust: E-Wom and Purchase Intention (the Role of Trust Mediating in Online Shopping in Shopee Indonesia). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2), 204–221. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2.651>
- Khalid, S. A., & Ali, H. (2006). Organizational citizenship behavior, turnover intention, and absenteeism among hotel employees. *Malaysian Management Review*, 41(1).
- Larasetiati, M., & Ali, H. (2019). Model of consumer trust: analysis of perceived usefulness and toward repurchase intention in online travel agent. *Journal of Economics and Finance*, 3(8), 350–357. <https://doi.org/10.21276/sjef.2019.3.8.5>
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Maida, M. T., Riyanto, S., & Ali, H. (2017). Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Saudi Journal of Business and ...*, 2(3A), 157–168. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2017.2.3.7>
- Masruri, M., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Pengelolaan Keuangan Dalam Mempertahankan Kualitas Pondok Pesantren Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 644–657. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.573>
- Moehariono. 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyani, S. R., Ridwan, M., & Ali, H. (2020). Model of human services and resources: The improvement efforts of Silungkang restaurant attractiveness on consumers. *Talent Development and Excellence*.
- Octavia, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Model of Market Orientation, Entrepreneurial Orientation and Business Performance of Small and Medium Enterprises. *International Review of Management and Marketing*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020a). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020b). Perceived organizational support in efforts to improve organizational commitments and its impact on employee performance(study at SPMI private university in West Sumatra). *Talent Development and Excellence*.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Roscahyo, Agung. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Karyawan Pada*

- Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo, Jurnal Ilmu & Riset. Manajemen
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyadi, D. A., & Ali, H. (2017). Build Customer Loyalty with CRM and Brand Image (Case Study on Giant Citra Raya). *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35–42. <https://doi.org/10.9790/487x-1901043542>
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara. Siagian Sondang P.
- Sivaram, M., Hudaya, A., & Ali, H. (2019). Building a Purchase and Purchase Decision: Analysis of Brand Awareness and Brand Loyalty (CASE STUDY OF PRIVATE LABEL PRODUCTS AT ALFAMIDI STORES IN TANGERANG CITY) M. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Sivaram, M., Munawar, N. A., & Ali, H. (2020). DETERMINATION OF PURCHASE INTENT DETERMINATION OF PURCHASE INTENTION THROUGH BRAND AWARENESS AND PERCEIVED QUALITY (Case Study: For consumers PT. Sentosa Santosa Finance Tangerang area). *Dinasti International Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i2.71>
- Somad, A., Rosadi, K. I., Ali, H., Kesisteman, J., & Kesisteman, B. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MODEL SISTEM PENDIDIKAN ISLAM : JENIS KESISTEMAN , KONSTRUKSI KESISTEMAN , BERPIKIR KESISTEMAN. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2), 200–210.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta: Bandung.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta : Kencana
- Sweeney, Paul D. dan Dean B. McFarlin, 2002. *Organizational Behavior: Solutions* Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2020). The influence of good governance, culture, and performance in increasing public satisfaction and implication to public trust: Study in Indonesian government. *Talent Development and Excellence*.