# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Usman<sup>(1)</sup>, Nelson<sup>(2)</sup>, Khairul Saleh<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai usman.gm12@gmail.com, nelson@fe.saburai.ac.id, khairul.saleh@fe.saburai.ac.id

Abstrak.Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan saat ini terdapat beberapa kelemahan dalam segi pemerataan pekerjaan dan segi koordinasi. Fenomena yang terjadi padaDinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatansehingga pekerjaan administrasi kegiatan menjadi lambat.Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinanterhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan". Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik populasi penelitian dari 87 responden.Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X)sebagai variabel bebas dan Kinerja(Y) sebagai variabel terikat.Persamaan regresi antara variableadalah Y = 5,153 + 0,874X. Hasil pengujian menggunakan rumus t student, menunjukkan bahwa t hitung 4,073 > t tabel 1,677, berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai, Perilaku.

## **PENDAHULUAN**

Peranan manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orangorang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah, tergantung kepada unsur manusia yang melaksanakan tugas serta kegiatan itu sendiri. Keberhasilan tersebut akan dipengaruhi oleh berbagai unsur, antara lain adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik, maka tidak akan mampu mencapai apa yang menjadi tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini, kewenangan dari

seorang pemimpin akan sangat berperan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seoarang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar bersedia bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk dapat mengarahkan Sumber Daya Manusia untuk menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Setian pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing.Hal membawa ini konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina. menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguhsungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan saat ini terdapat beberapa kelemahan dalam segi pemerataan pekerjaan dan segi koordinasi dikarenakan jumlah pegawai yang banyak karena ditempatkan di pos pos dijalan raya sehingga pimpinan merasa harus lebih mengenal lebih jauh bawahannya dan menyampaikan apa yang menjadi misinya dalam meningkatkan kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan.

Kabupaten Dinas Perhubungan Lampung Selatan memiliki tugas untuk menyelenggarakan kebijakan urusan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Lampung Selatan.Berdasarkan sementara pengamatan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatanini masih belum optimal. Terlihat dari proses penyelesaian administrasi terhadap kegiatan-kegiatan APBD/APBN dan pelaporan kegiatan baik fisik maupun keuangan sangat lambat seperti penyusunan dokumen pertanggung jawaban.

Dalam hal kinerja pegawai dirasakan belum optimal hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatansehingga pekerjaan administrasi kegiatan menjadi lambat. Selain itu telihat pula dalam hal hasil kerja pegawai yang masih banyak belum sesuai dengan target baik kualitas maupun kuantitasnya ataupun dari segi waktu penyelesaian pekerjaan.

Hal ini disebabkan belum meratanya pembagian pekerjaan oleh pimpinan, sehingga belum maksimalnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan inisiatif dalam pelaksanaan kurang pekerjaan.Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PengaruhKepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan".

## KAJIAN TEORI

## **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan pencapaian penting bagi efektivitas organisasi. Pemimpin memiliki kapasitas dalam mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Disamping itu, seorang pemimpin yang memiliki kemampuan merumuskan dan mengartikulasikan visi organisasi akan dapat menentukan efektivitas organisasi di masa depan (Anwar, 2005). Ada berbagai pengertian yang berbeda mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. George R. Terry mengemukakan kepemimpinan (leadership) merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain. Pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama – sama dalam tugas yang saling berkaitan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Cahyono, 2005).

Kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada pendapat Anwar (2005) bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas merencanakan, mengarahkan, dalam mengkoordinasikan, dan mengontrol perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan,

kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

# Landasan Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006) kepercayaan adalah landasan dari kepemimpinan. Kepercayaan merupakan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melakukan tindakan yang mengundang resiko dan kerentanan di dalam setiap hubungan. Dimensi kunci yang melandasi konsep kepercayaan itu antara lain adalah: kompetensi, integritas, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan. Integritas merujuk pada kejujuran dan kebenaran. Dimensi ini paling penting ketika seseorang menilai sifat dapat dipercaya atas pihak lain. Tanpa pemahaman akan karakter moral dan kejujuran dasar orang lain, dimensi kepercayaan lain tidak ada artinya. Kompetensi mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis interpersonal.

Pemimpin haruslah seseorang yang memiliki pengetahuan yang mumpuni dan kemampuan untuk menjalankan apa yang dia katakan akan dilakukan. Konsistensi terkait dengan tingkat kehandalan untuk memprediksi dan petimbangan seseorang dalam menghadapi situasi — situasi. Konsistensi juga dilihat dari apa yang pemimpin katakan sama dengan apa yang pemimpin perbuat. Loyalitas adalah tingkat kesetiaan pemimpin tersebut terhadap organisasinya. Indikasi loyalitas bisa dilihat dari tingkat pengorbanan dan kecintaan pemimpin tersebut.

Keterbukaan merupakan dimensi terakhir dari kepercayaan. Dengan keterbukaan maka semuanya menjadi jelas dan tidak ada yang disembunyikan. Semua orang cenderung menyukai sesuatu yang jelas dan terbuka. Apabila tertutup maka terdapat kemungkinan bahwa sesuatu yang disembunyikan dan hal itu tidak membuat nyaman kondisi organisasi.

## Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai memiliki kinerja baik yang maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen MutuSumber Dava Manusia (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat karyawan serta organisasi dari bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis menyebutkan (2007)bahwa karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ektrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik vang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual.

## Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan,

diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan berprestasi. kesempatan Dengan gaji, lingkungan dan kesempatan kerja, berprestasi mampu diharapkan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.Kinerja menunjukkan kemampuan meningkatkan karyawan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) (Hasibun, 2003).

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan.
- b. Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- Dukungan manajemen, meliputi: mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan memberikan penghargaan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005).

#### METODE PENELITIAN

# **Objek Penelitian**

Menurut Suprianto (2000) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi kondisi kepemimpinan yang ada dan kinerja pegawai.

Lokasi penelitian adalah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada Tahun 2018 (Bulan Mei sampai dengan Agustus). Unit kerja yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan, yaitu sejumlah 87 orang Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan.

#### **Metode Penelitian**

Penelitian yang akan dilaksanakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

# Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

#### a. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui survey ke lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara secara terbuka yang dilakukan dengan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan.

#### b. Data Sekunder

Mencatat data-data yangdipublikasikan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan dalam bentuk aplikasi dilapangan yang sifatnya berkala (time series). Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

yaitu pengamatan langsung guna menguji kebenaran hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya hingga diperoleh bukti dan fakta empiris dari kantor tersebut.

## 2. Wawancara

dilakukan dengan cara bertemu langsung dan bertanya secara langsung dengan pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan.

# 3. Kuisioner

yaitu melakukan penyebaran daftar pernyataan yang diajukan kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan.

## 4. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumendokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

## Analisis Kualitatif dan Kuantitatif

Analisa kualitatif digunakan sebagai metode untuk menganalisa permasalahan berdasarkan konsep dan teori manajemen sumber daya manusia. Dalam metode ini juga menganalisa masalah dengan teoriteori yang berkaitan dengan masalah Analisis kepemimpinan dan kinerja. kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial kriteria masing-masing menggambarkan variabel independent, dalam penelitian ini yaitu varibel variabel kepemimpinan (X) dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).

Rumus digunakan yang untuk mengukur sejauh mana pengaruhkepemimpinanterhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatandengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Kepemimpinan

e = Faktor kesalahan

Untukmengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien

korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Tabel 1.Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat
	Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 x 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

thitung = Nilai t
r = Koefisien Korelasi
N = Jumlah responden
(Sugiyono, 2008).

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} \le t_{tabel}$  maka Ha ditolak dan Ho diterima.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

# Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Validitas pernyataan variabel Kepemimpinan ditunjukkan dengan nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kepemimpinan tertinggi adalah sebesar 0,838 dan terendah adalah sebesar 0,607. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 87, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0.2108, maka setiap pernyataan pada variabel Kepemimpinan dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Kepemimpinan ditunjukkan pada lampiran 5 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 87 dan jumlah 10 item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,930. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliable, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Validitas pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan dengan nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kinerja tertinggi adalah sebesar 0,840 dan terendah adalah sebesar 0,578. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 87, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0.2108, maka setiap pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan pada lampiran 6 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 87 dan jumlah 10 item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,919. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

# **Analisis Kuantitatif**

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabelmaka diperoleh Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja yaitu R<sup>2</sup> = 0,822 = 82,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 82,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh

faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t<sub>hitung</sub> = 19,832. Apabila dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub> pada taraf signifikan yaitu 1,66256, maka  $t_{hitung} = 19,832 > t_{tabel} =$ 1,66256, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan(X) terhadap Kinerja pegawai(Y) pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatandapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinanberpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan(X) terhadap Kinerja (Y) adalah Y = 5,153 + 0,874X, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpin anakan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,874 point.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi Kepemimpinan(X) terhadap Kinerja (Y) adalah 82,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar = dan  $t_{hitung}$ 19,832>  $t_{tabel}$ 1,66256. Persamaan regresi antara Kepemimpinan Pada dengan Kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatanadalah sebesar Y = 5,153 + 0,874X, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pada Lampung Selatansebesar 0,874.

# **KESIMPULAN DAN SARAN**

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan.Besarnya Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan(X) terhadap Kinerja (Y) adalah 82,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar = 19,832 dan thitung 19,832> ttabel 1,66256. Kontribusi pengaruh sebesar 82,2%, sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis dapat diterima.

#### Saran

Adapun saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1. Kepemimpinan Dinas dikantor Perhubungan Kabupaten Lampung baik Selatan sudah perlu namun ditingkatkan lagi masalah korrdinasi dengan bawahan karena tugas Dinas perhubungan menyangkut lalu lintas di jalan sehingga perlu koordinasi sehingga tidak terjadi kesalahan komunikasi antar pegawai.
- 2. Kantor merupakan tempat saya bekerja dan sudah sewajarnya setidaknya pegawai yang bekerja harus memberikan kontribusi atau inovasi untuk kemajuan kantor tersebut walaupun terkadang pegawai diwajibkan untuk lembur untuk penyelesaian pekerjaan yang bersifat penting dan harus segera diselesaikan.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, S.P. 2003. *Organisasi motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Heidjrachman,Ranupandojo., dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*.Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Untuk Penelitian. Bandung: Alfabetta. Supriyanto. 2008. Metodologi Riset Bisnis. Jakarta: PT. Indeks.

Sugiyono.2008. Cetakan kelima, Statistika

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marimin, Hendri Tanjung, Haryo Prabowo. 2006. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 7, No. 2.
- Moekijat.2001. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen.* Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Yudhistira.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinamo, Jansen H. 2007. 7 mentalitas professional. Yogyakarta: BPEE.
- Sofyan Assauri. 2001. Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*.Bandung: Tarsito.