



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN

Abiyyu Gufran, Mitro Subroto

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: [subrotomitro07@gmail.com](mailto:subrotomitro07@gmail.com)

### Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

### Keywords:

Performance, Leadership,  
Work Motivation

### Kata kunci:

Kinerja, Kepemimpinan,  
Motivasi Kerja,

### Corresponding Author:

Abiyyu Gufran, e-mail :

### Abstract

The term performance comes from the word job performance or actual performance (workperformance or actual achievement achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him). One of the most important things in an organization to achieve goals is employee performance. The purpose of this study was to determine the extent of the influence of leadership on employee performance. The data and sources used are the results of previous research. Furthermore, the data that has been collected was analyzed using descriptive methods. The results of this study conclude that leadership has a significant effect on work motivation.

### Abstrak

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya). Salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Data dan sumber yang digunakan merupakan hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

@Copyright 2022.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana. Upaya pengembangan sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi atau instansi, agar kemampuan dan sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi atau instansi. SDM adalah salah satu unsur hal penting dan berharga yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan adalah SDM dimiliki oleh organisasi tersebut. SDM memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi. SDM merupakan motor penggerak jalannya suatu organisasi dan merupakan aset terpenting bagi organisasi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Rivai dan Basri (2006, h. 63-74) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang di harapkan. Buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2007), menyatakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, Hubungan Industrial Pancasila (HIP), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Widodo, (2011), pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharap sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi.

Alimuddin, (2002), menyatakan bahwa untuk mengorganisasikannya dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja maksimal. Guritno dan Waridin (2005) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang

paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut dan memotivasi karyawan.

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen menurut Keith (1985) merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dengan antusias. Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah (2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Luis Aparicio Guterres, Wayan Gde Supartha., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ghazali, 2006). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Nitisemito, 1989).

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang dilakukan bersifat kualitatif. Data yang digunakan bersumber kepada penelitian terdahulu. Pengambilan data dan sumber yang digunakan merupakan usaha penjelasan secara deskriptif dan penjabaran analisa penulis secara kualitatif deskriptif. Berjalanya penelitian ini berpaku kepada hasil studi lapangan. Hasil studi lapangan yang dimaksud ialah merupakan hasil dari peneliti sebelumnya. Pengambilan sampel data yang bersifat kualitatif merupakan sepenuhnya hak dari penulis dan peneliti sebelumnya sebagai perlindungan hak cipta. Kemudian yang lebih lanjutnya coba diterjemahkan dan di ambil intii pemikiran hasil sehingga dikemukakan pendapat yang keheren dari penulis. Pendapat tersebut dimaksudkan dengan dasar data dan sumber yang digunakan dan juga ditambahai hasil analisis kualitatif penulis mengenai hasil dan inti temuan dalam penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan (leadership) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya

Pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2006). Penelitian Dionneet al. (2004), Beverly et al.(2008), Chi et al. (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Tampubolon, (2007, h 106-115) Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi kepemimpinan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Pamuji (dalam Nawawi, 2006:37) Kepemimpinan (leadership) kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antar si pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu, sedangkan management merupakan fungsi atau status atau wewenang (authority); jadi kepemimpinan menekankan kepada pengaruh terhadap pengikut (wibawa) sedangkan management menekankan pada wewenang yang ada.

Kepemimpinan juga dapat diartikan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mendorong kekuatan orang-orang yang dipimpin. Proses kepemimpinan sendiri ditentukan oleh situasi dan kondisi suatu organisasi dengan maksud tercapainya tujuan organisasi seperti yang telah ditentukan. Adapun peran kepemimpinan diperlukan dalam hal pengembangan petugas organisasi maupun karyawan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Suwandi di dalam bukunya yang berjudul Suranta (2002), keberadaan pemimpin di suatu lembaga organisasi terbilang sangat penting dikarenakan model-model kepemimpinan sangat memiliki peran yang strategis dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati organisasi tersebut. Kepemimpinan bisa disebut tulang punggung untuk mengembangkan organisasi serta sebagai roda penggerak suatu organisasi dikarenakan tanpa adanya suatu

kepemimpinan yang efektif bisa dibilang tujuan organisasi tersebut akan sulit dicapai dengan maksimal.

Gaya kepemimpinan dibagi ke dalam empat perilaku: 1. The person in charge of instructions yaitu membiarkan bawahannya mengetahui apa yang diinginkan mereka, jadwal kerja yang harus diselesaikan dan panduan tentang penyelesaian tugas-tugas. 2. Support the leader yaitu bersikap ramah dan memperlihatkan kepedulian terhadap bawahan. 3. The person in charge participating in the meeting berkonsultasi dengan bawahan dan menerima saran-saran mereka sebelum membuat keputusan. 4. Achievement-oriented, yaitu mengatur tujuan yang memiliki tantangan dan mengharapkan bawahan bekerja dengan kinerja tinggi (Gitosudarmo dan Sudita, 1995).

Kepemimpinan yang baik, pasti akan bisa membuat suatu organisasi maju dengan sumber daya manusia yang memadai. Kepemimpinan tidak bisa kita pelajari keseluruhan dari buku-buku ataupun sumber literatur lainnya. Kepemimpinan yang baik terbentuk dari pengalaman seorang pemimpin yang mau belajar dan terus menjadikan dirinya sebagai seorang pemimpin yang bisa menjadi contoh bagi orang lain.

Pemasyarakatan sendiri memiliki banyak pemimpin yang mempunyai karakternya masing-masing. Misalnya saja dengan seorang pemimpin yang dibutuhkan di dalam Lapas pasti beda dengan seorang pemimpin yang dibutuhkan kelurahan. Mengatasi suatu permasalahan yang ada di dalam Lapas, diperlukan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang bisa dengan mudah menyesuaikan situasi atau lingkungan di dalam Lapas. Misalnya seorang pemimpin di Lapas terkadang harus bersikap otoriter karena gaya kepemimpinan seperti ini dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai di Lapas sesuai dengan visi dan misi Lembaga Pemasyarakatan yang ada di Indonesia.

Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006, h 165-180), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Mc.Donald and Morgan, 2002:73). Motivasi seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian yang dilakukan oleh Chipunza et al. (2011), bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Swarnalatha and Prasanna (2012) membuktikan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemberdayaan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Rivai dan Basri (2006, h 63-74) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang di harapkan.

Menurut Hakim ( 2006,h 165-180 ) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang di capai oleh individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Wibowo (2014) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Berdasarkan pengartian beberapa ahli tersebut diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itudalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan (leadership) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, Pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2006). Penelitian Dionneet al. (2004), Beverly et al.(2008), Chi et al. (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinanberpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Pamuji (dalam Nawawi, 2006:37) Kepemimpinan (leadership) kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antar si pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu, sedangkan management merupakan fungsi atau status atau wewenang (authority); jadi kepemimpinan menekankan kepada pengaruh terhadap pengikut (wibawa) sedangkan management menekankan pada wewenang yang ada. Menurut Tampubolon, (2007, h 106-115) Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya

Gaya kepemimpinan dibagi ke dalam empat perilaku: 1. The person in charge of instructions yaitu membiarkan bawahannya mengetahui apa yang diinginkan mereka, jadwal kerja yang harus diselesaikan dan panduan tentang penyelesaian tugas-tugas. 2. Support the leader yaitu bersikap ramah dan

memperlihatkan kepedulian terhadap bawahan. 3. The person in charge participating in the meeting berkonsultasi dengan bawahan dan menerima saran-saran mereka sebelum membuat keputusan. 4. Achievement-oriented, yaitu mengatur tujuan yang memiliki tantangan dan mengharapkan bawahan bekerja dengan kinerja tinggi (Gitosudarmo dan Sudita, 1995).

Kepemimpinan yang baik, pasti akan bisa membuat suatu organisasi maju dengan sumber daya manusia yang memadai. Kepemimpinan tidak bisa kita pelajari keseluruhan dari buku-buku ataupun sumber literatur lainnya. Kepemimpinan yang baik terbentuk dari pengalaman seorang pemimpin yang mau belajar dan terus menjadikan dirinya sebagai seorang pemimpin yang bisa menjadi contoh bagi orang lain. Masyarakat sendiri memiliki banyak pemimpin yang mempunyai karakternya masing-masing.

Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Hakim ( 2006, h 165-180 ) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang di capai oleh individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentudari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## **Saran**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai akan merasa nyaman dan akan memiliki kinerja yang baik ketika seseorang pemimpinnya memiliki jiwa kepemimpinan yang sejati dan tulus. Melihat kepemimpinan bisa merubah secara signifikan dapat meningkatkan kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwasanya sosok pemimpin berperan penting dalam kualitas kinerja pegawai oleh sebab itu penelitian ini dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya, akademik, ataupun para praktisi dilapangan untuk mempertimbangkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan seorang di dalam dunia masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE. Aritonang. Keke. T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur*. Jurnal Pendidikan Penabur. No.4 Thn. IV. Jakarta.
- Asmstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Crimson, Sitanggung. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi. Semarang: Undip.
- Ferdinan, Audusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghpzali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Wahidin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. JRBI. Bol. 1 Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JBRI. Vol. 2 No.2 Hal. 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: BPFE. Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malthis, R.L. dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persana.
- Rivai, Veitzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PTRajagrafindo Persana.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Dividi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol. 2 Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Stoner, James. AF dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sufren dan Yonathan. N. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R<sup>^</sup>D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol. 15.



- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No. 9. Hal: 106-115.*
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol.7 Hal: 241-256.*