

**“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang)”**

**Bahaudin Kahar¹, Rodhiyah² & Apriatni EP³
Dika.fisip@yahoo.co.id**

Abstract

Every company needed human resources management to achieve success. Human resource management played an active role in improving performance of the employee through a number of variables that affect it, such as leadership, motivation, and working discipline. Perum Perumnas Regional V Semarang was a public company engaged in the sale and development of national housing, but in fact there were still problem that cause a decrease in performance of the employee. So, the purpose in this study to identify and explain the effect of leadership, motivation, and working discipline at Perum Perumnas Regional Office V Semarang.

This type of research was explanatory. Data collection technique with interviews and questionnaires against 62 respondents with saturated sampling technique. The analysis technique used is quantitative and descriptive analysis using validity, reliability test, cross tabulation, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression analysis, as well as the significance test (t test and F test) with SPSS version 16.0 for windows.

The results and discussion, based on the categorization of leadership in company was quite good, the work of each employee motivation was high, discipline of employee was high categorization, and the performance of the employee at the company was quite well. Partially, leadership had positive and significant effect on performance of the employee, the relationship between the two variables was average with a correlation of (0.542), the coefficient of determination of (28.2%), motivation had positive and significant effect on the performance of regression coefficient, the relation between the two variables was high with a correlation of (0.762), the coefficient of determination of (57.3%), working discipline had positive and significant effect on the performance of the regression coefficient, the relation between the two variables was high with a correlation of (0.760), the coefficient of determination of (57%). Simultaneously leadership, motivation and working discipline had positive and significant effect on the performance of the regression coefficient $Y = 1,877 + 0,124X_1 + 0,410X_2 + 0,372X_3$, the relationship of independent variables (X) and dependent (Y) was very strong with a correlation of (0.863), the coefficient of determination of (68.3%).

The conclusion there was positive and significant influence between leadership, motivation, and working discipline on performance of the employee. The suggestion was the company need to pay attention to communication between leaders and employees in how to approach, provide guidance and error correcting any work performed by employees, as well as effort to improve employee work motivation by giving rewards and give a sanction against employees who violate the discipline of time (delay) firmly.

Keywords: leadership, motivation, working discipline, performance of the employee

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Abstraksi

Setiap perusahaan perlu adanya manajemen sumber daya manusia untuk mencapai suatu keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Perum Perumnas Regional V Semarang merupakan salah satu perusahaan umum yang bergerak dalam bidang jasa penjualan dan pembangunan perumahan nasional, akan tetapi pada kenyataannya masih ada masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang.

Tipe penelitian ini adalah explanatory. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner terhadap 62 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang dipakai adalah kuantitatif dan analisis secara deskriptif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS versi 16.0 For Windows.

Hasil dan pembahasan, berdasarkan kategorisasi kepemimpinan pada perusahaan tergolong cukup baik, motivasi kerja pada tiap karyawan tergolong tinggi, disiplin kerja karyawan dalam kategorisasi tinggi, dan kinerja karyawan pada perusahaan tergolong baik. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan kedua variabel sedang dengan korelasi sebesar (0,542), koefisien determinasi sebesar (28,2%), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kedua variabel kuat dengan korelasi sebesar (0,762), koefisien determinasi sebesar (57,3%), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kedua variabel kuat dengan korelasi sebesar (0,760), koefisien determinasi sebesar (57%). Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi $Y = 1,877 + 0,124X_1 + 0,410X_2 + 0,372X_3$, dengan hubungan variabel independen (X) terhadap (Y) adalah sangat kuat dengan korelasi sebesar (0,863), dan koefisien determinasi sebesar (68,3%)

Kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sarannya perusahaan perlu memperhatikan komunikasi antara pimpinan terhadap karyawan melalui pendekatan yaitu dengan memberikan petunjuk dan mengoreksi kesalahan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta mengupayakan peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pemberian *reward* atau penghargaan dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin waktu (keterlambatan) secara tegas.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Pada umumnya suatu perusahaan adalah unit-unit yang dibentuk secara sengaja, terencana, dan didirikan karena mempunyai tujuan yang dicapai. Tujuan tersebut salah satu diantaranya untuk mencari keuntungan atau profit. Dalam mencapai tujuan tersebut hal yang dapat dilakukan suatu perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Akan tetapi pada 3 tahun terakhir ini pegawai di lingkungan Perum Perumnas Regional V dalam rangka memberikan pelayanan internal administrasi sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai sering mangkir atau tidak berada ditempat saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin instansi tersebut sehingga mempengaruhi disiplin kerja karyawan serta kurangnya motivasi kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun.

Pernyataan Robbins (2003:127) dikutip dalam buku sondang bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Sedangkan Menurut Samsudin (2006:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula. Lalu pernyataan Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Pimpinan atau manajer akan membuat suatu tata tertib dan peraturan yang nantinya harus dilakukan oleh semua karyawan di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut akan dilaksanakan oleh semua karyawan atas kesadaran dan kesediaannya.

Masalah-masalah seperti kurangnya motivasi karyawan, pemimpin yang kurang tegas dalam memonitor karyawan, dan tindakan-tindakan indisipliner seperti ketidakhadiran dan keterlambatan secara keseluruhan berakibat pada penurunan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V diketahui bahwa dalam kurun waktu dua semester pada tahun 2013 dan 2014 mengalami penurunan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang Semarang)”**.

KERANGKA TEORI

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Thoha (2012) adalah kemampuan mengarahkan dan mendukung. Dan menurut Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.

b. Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu S.P Hasibuan 2003,140)

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005:193)

d. Kinerja Karyawan

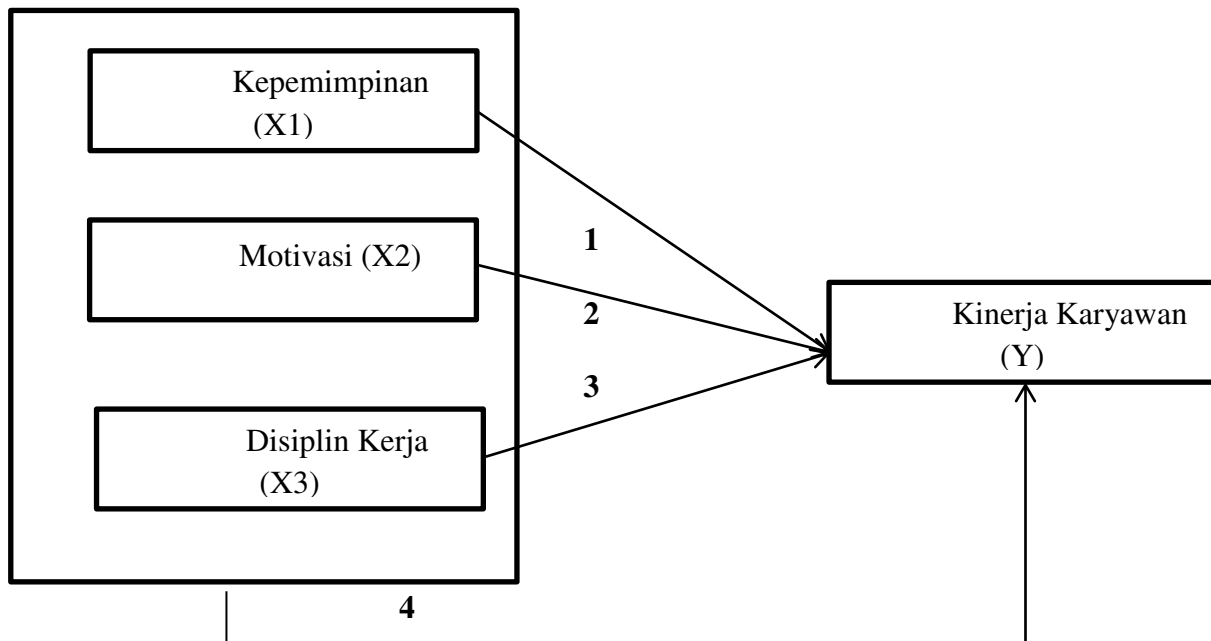
Menurut Thomson (dalam Sari, 2011:18) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh para karyawan

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008 : 93). Dalam penelitian ini di gunakan hipotesis asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2006 : 89). Maka dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan , motivasi , dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang

Gambar 1.3
Skema Hipotesis



¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah explanatory research. Teknik pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Pengambilan sampling menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh 62 responden. Kemudian, data yang diperoleh dianalisis dengan statistika deskriptif dan analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda, korelasi, determinasi dan uji signifikansi menggunakan program SPSS 16.0.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis statistika diperoleh hasil jawaban hipotesis penelitian, sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Korelasi	Determinasi	Koefisien Regresi	T Hitung / F hitung
Kepemimpinan(X1)Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,542	0,282	0,550	4,993
Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,573	0,711	9,106
Disiplin Kerja(X3)Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,760	0,570	0,721	9,045
Kepemimpinan(X1),Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,683	0,124 0,410 0,372	44,752

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari analisis tabulasi silang dapat diketahui bahwa kepemimpinan dalam perusahaan tergolong ke dalam kategorisasi cukup baik dengan kinerja karyawan dalam kategorisasi yang baik. Selanjutnya dari analisis statistik pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sedang, dibuktikan dengan uji korelasi secara parsial variabel kepemimpinan sebesar 0,542 Pada uji t dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t hitung (4,993) > t tabel (2,0003) sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan uji regresi linear sederhana kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja karyawan

Kemudian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari analisis tabulasi silang dapat diketahui bahwa motivasi dalam perusahaan tergolong dalam kategorisasi tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Selanjutnya dari analisis statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat, dibuktikan dengan uji korelasi secara parsial variabel motivasi sebesar 0,762. Pada uji t dengan signifikansi 5% diperoleh

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah,SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP,M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

nilai t hitung (9,106) > t tabel (2,0003) sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan uji regresi linear sederhana motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga semakin tinggi motivasi semakin baik pula kinerja karyawan

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari analisis tabulasi silang dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki kinerja yang baik, analisis statistik pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat, dibuktikan dengan uji korelasi secara parsial variabel disiplin kerja sebesar 0,760. Pada uji t dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t hitung (9,045) > t tabel (2,0003) sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga semakin tinggi disiplin kerja semakin baik pula kinerja karyawan

Kemudian Pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dibuktikan dengan uji F yang menghasilkan nilai F hitung (44,752) > F tabel (3,1559). Terdapat koefisien regresi berganda yang positif dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel kinerja. Sehingga semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi serta disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja adalah sangat kuat dengan koefisien korelasi (0,836).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

Berdasarkan pengujian dan analisis yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang, maka dapat di simpulkan :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antar variabel bersifat positif sehingga semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja adalah sedang. Kepemimpinan dapat dikategorikan cukup baik, namun masih ada indikator yang dirasa kurang baik yaitu mengenai kemampuan pimpinan berkomunikasi memberikan sebagian kewenangannya dikarenakan dalam memberikan intruksi kepada karyawan pimpinan masih dirasa tidak jelas.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antar variabel bersifat positif, sehingga semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kekuatan hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah kuat. Motivasi dikategorikan tinggi, namun masih ada karyawan yang mempunyai motivasi rendah hal ini terlihat dari kurangnya hal yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan dalam bekerja dan masih ada karyawan yang menganggap pekerjaan yang sukar tidak memotivasi karyawan untuk lebih maju..
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antar variabel bersifat positif, sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kekuatan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja adalah kuat. Disiplin kerja karyawan pada karyawan Perum perumnas Regional V

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Semarang dapat dikategorikan tinggi., Sedangkan beberapa indikator yang dinilai masih kurang antara lain ketepatan waktu terhadap jam istirahat kerja dimana karyawan masih ada yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat berakhir

4. Kinerja karyawan dikategorikan baik. Namun masih ada responden yang kinerjanya masih dianggap kurang yaitu hal ini disebabkan oleh karyawan kurang bekerja dengan teliti, kurang menguasai pekerjaan yang ada dan dalam kemampuan responden bekerjasama dengan rekan kerja masih kurang disebabkan karena terkadang dalam bekerjasama dengan karyawan masih ada karyawan yang mempunyai konflik antar rekan kerja
5. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antar variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif, sehingga semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi serta disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sangat kuat

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa saran yang diberikan penulis kepada Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memperhatikan atasan dalam berkomunikasi memberikan sebagian kewenangannya, hal ini dapat dilakukan dengan cara atasan menjalin hubungan dengan karyawan dan melakukan pendekatan agar dalam berkomunikasi terjadi kejelasan antara karyawan dengan pimpinan memberikan koreksi terhadap pekerjaan karyawan agar dalam nantinya komunikasi karyawan dengan atasan lebih baik lagi..
2. Perusahaan harus memperhatikan lagi tujuan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan peluang yang lebih terbuka bagi setiap karyawan untuk mendapatkan peningkatan karier, terutama bagi karyawan baru. Dan memberikan reward bagi setiap karyawan yang berprestasi dalam pencapaian pekerjaan agar motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja semakin meningkat.
3. Perusahaan perlu memberikan pengawasan yang lebih ketat dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya maka manajemen perusahaan harus memberi porsi lebih besar atau lebih mengutamakan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi di perusahaan. Seperti atasan memberikan sanksi yang lebih tegas pada karyawan yang sering terlambat masuk ke kantor.
4. Perusahaan perlu melakukan pengawasan agar karyawan lebih teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan memberikan bimbingan terhadap karyawan yang belum mengalami kesulitan dalam melakukan setiap pekerjaan, serta perusahaan perlu membangun hubungan yang baik antar karyawan antar sesama karyawan agar karyawan nantinya mampu bekerjasama lebih baik lagi. Hal ini dapat

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

dilakukan dengan cara melakukan outbound sehingga dapat menjalin kerjasama antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : PT. Indeks.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (terjemahan)*. Edisi kedua. Jakarta : Prenada Media
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____,2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Bumi Aksara
- _____,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____,2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- L. Mathis, Robert & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lodge dan Derek, 2003. *Organizational Commuication (Terjemahan)*, Cetakan Keempat. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkuprawira, Sjafr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, H dan Husnan. 1986. *Manajemen Peersonalia*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- _____, Judge, Timothy A. (Eds.). 2006. *Organitational Behaviour 12th ed.* Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia
- Safaria Triantoro.2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto , bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah,SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP,M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Suranto AW. 2005. *Komunikasi Perkantoran : Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers
- Umar, Husein. 1999. *Sumber Daya dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudin. 2006. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Whitmore John. 1997 . *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja (ed.3)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada Winardi.
1993. *Azas – Azas Manajemen*. Bandung : Alumni
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

¹Bahaudin Kahar, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dika.fisip@yahoo.co.id

²Dra. Rodhiyah, SU., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro