

Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai kantor lurah Lawang Kidul Kota Palembang

Salman, Agustina Marzuki *)

ABSTRACT

This study was conducted at the Office of Lawang Kidul urban village of Palembang, the number of employees as many as 31 people and entirely sampled. The result of regression between Leadership (X1), Motivation (X2) and Discipline (X3) to Performance (Y) variable is 20,782, stated that if there is no increase of Leadership (X1), Motivation (X2) and variable Discipline (X3) on Performance (Y) then the value of performance of 20.782. The regression coefficient of 0.319, 0.185 and 0.202 states that each addition of a score of Leadership (X1), Motivation (X2) and Discipline (X3) variables will give a score increase of 0.319, 0.185 and 0.202 for Performance (Y) so that the form of multiple regression equation are as follows : $Y = 20.782 + 0.319 X1 + 0.185 X2 + 0.202 X3$. Correlation between variables Leadership (X1), variable Motivation (X2) variable Discipline (X3) with variable Performance (Y) obtained R value of 0.628. The acquisition value of correlation coefficient (R) means that if the Leadership variable (X1), Motivation Variable (X2) and Discipline variable (X3) have a very close relationship to Performance (Y). Coefficient of determination equal to 0,394 or 39,4%. Coefficient of determination used to know the percentage of influence of independent variables (Predictors) to changes in the dependent variable. From the processed processed data obtained value of determinant coefficient of 0.394. This means that the contribution of leadership variables, motivation and discipline to performance variables is 39.4% while the remaining 60.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership style, Motivation and work discipline

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja SDM tersebut. Kedudukan strategis untuk meningkatkan kinerja SDM dapat terwujud dengan

kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maksimal para pegawai.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Ketiga hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

serta peran pimpinan harus selalu memberikan arahan dan memotivasi para pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2006 : 23). Pengertian motivasi yang dikemukakan hasibuan tersebut bersifat internal karena faktor pendukung atau faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong dapat berupa kebutuhan, keinginan hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2005 : 7) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu diberi motivasi oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada diluar diri seseorang mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan.

Seorang pimpinan sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan

organisasi harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya (Siagian 2005: 85). Kepemimpinan yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja pegawai melalui pembinaan kemampuan pegawai.

Oleh karena itu harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah organisasi. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja pegawai selalu baik.

Selain motivasi dan gaya kepemimpinan, sumber daya manusia dalam organisasi juga berhubungan dengan disiplin. Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasarnya adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursono, 2005 : 32). Sementara itu pendapat lain mengatakan bahwa suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi sebab adanya kedisiplinan akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan akan dilakukan secara efektif. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang

telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 2007). Jadi dapat ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela bukan atas dasar paksaan.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai keadilan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 : 67). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Susilo, 2007 : 28).

Kantor Lurah berperan sebagai pelaksana fungsi manajemen di bidang pelayanan pada masyarakat dan

bertanggung jawab atas hasil pelayanan tersebut sebagai wujud pelaksanaan manajemen. Kantor Lurah dituntut untuk memiliki kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang baik melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai kantor lurah Lawang Kidul Kota Palembang”

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial pada Kantor Lurah Kidul Kota Palembang ?

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh :

- a. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang
- b. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang
- c. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

- d. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

C. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian.

Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam hubungannya dengan teknik survey ini, Haryono (2007 :2) lebih lanjut menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan penggunaan kuisioner.

Pendekatan deskriptif dipandang paling tepat untuk melaksanakan penelitian ini dengan pertimbangan bahwa informasi yang diharapkan diperoleh yakni tentang gejala pada saat penelitian dilakukan. Analisis sebab akibat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hipotesis dapat teruji secara empirik dan melalui analisis statistik yang akurat.

2. Variabel, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Sesuai masalah dan tujuan penelitian, variabel penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel terikat yaitu Kinerja (Y)
- b. Variabel bebas yaitu meliputi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) Uraian masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Kinerja (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah sebagai suatu keadaan atau tingkah laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu..

b. Definisi Operasional

Secara operasional kinerja teridentifikasi melalui dimensi kuantitas *out put*, kualitas *out put*, sikap pegawai dan konsistensi.

Variabel Kepemimpinan (X₁)

Untuk memudahkan dalam membuat intrumen (kuisioner) pada penelitian

ini, maka perlu didefinisikan tentang variabel yang akan diteliti yaitu :

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan (X₁) merupakan perilaku dari seorang pemimpin dalam berhubungan, mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran.

b. Definisi Operasional

Definisi operasional tentang kepemimpinan adalah perwujudan hasil skor dari kuisioner yang ditujukan kepada responden dengan dimensi sebagai berikut : (1) kewibawaan, (2) ketrampilan, (3) perilaku.

Variabel Motivasi (X₂)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya

individu kearah pencapaian sasaran.

b. Definisi Operasional

Secara operasional motivasi teridentifikasi melalui adanya semangat yang tinggi untuk berprestasi, Ingin mendapatkan pengakuan, mendapatkan kompensasi, merasa puas dalam bekerja dan lingkungan kerja sesuai harapan.

Variabel Disiplin (X3)

a. Definisi Konseptual

Disiplin adalah proses atau hasil pengarahan, pengendalian keinginan, dorongan, kepentingan demi suatu cita-cita atau mencapai tindakan yang lebih efektif.

b. Definisi Operasional

Secara operasional disiplin pegawai terwujud dalam bentuk patuh terhadap tata tertib, patuh terhadap peraturan-peraturan, mentaati semua pedoman kerja, memenuhi standar kerja dan mempertahankan standar kerja secara konsisten

3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2008 : 76). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 31 orang.

Dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 30 orang maka di jadikan sampel semua (sampel jenuh).

4. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan kinerja digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert* yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan nilai jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur. (Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-Ragu (RR) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Selanjutnya dari kuisisioner-kuisisioner tersebut akan dilakukan uji validasi dan reliabilitas :

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data ini digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data selain penyajian tabel dan grafik untuk mengetahui deskripsi data diperlukan ukuran yang lebih eksak. Dua ukuran penting yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah :

- Mencari *central tendency* (kecenderungan terpusat) seperti mean, median dan modus.
- Mencari ukuran *dispersion* seperti range, standar deviasi dan varians

Selain kedua ukuran diatas, ukuran lain yang bisa dipakai adalah *skewness* dan *kurtosis* untuk mengetahui kemiringan data. Untuk bentuk grafik, dianjurkan menggunakan histogram dengan kurva normalnya.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Regresi Linier Berganda

Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaanya adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja pegawai

a : Konstanta

X₁ : Variabel Kepemimpinan

X₂ : Variabel Motivasi

X₃ : Variabel Disiplin

b₁, b₂, b₃: Koefisien regresi

e : Residu

b. Koefisien Korelasi

Pada kasus di atas, untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat

maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 .

Nilai R^2 ini berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y).

d. Uji Hipotesis Statistik

1. Uji secara signifikan, digunakan Uji F yaitu :

a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.F} \geq 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{sig.F} < 0,05$

2. Uji secara Parsial, digunakan Uji t

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Gaya

kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} \geq 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig.t} < 0,05$

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

1. $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

2. $H_a : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang

Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} \geq 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig.t} < 0,05$

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

1. $H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai

Kantor Lurah Lawang
Kidul Kota Palembang

2. $H_a : b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang.

Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} \geq 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig.t} < 0,05$

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif melalui pengujian persyaratan analitis, kemudian dilanjutkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik analisis korelasi, analisis regresi linier, koefisien determinasi dan uji F (Anova).

Hasil regresi antara variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 20,782, menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2) dan variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y)

maka nilai kinerja sebesar 20,782. Koefisien regresi sebesar 0,319, 0,185 dan 0,202 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) akan memberikan peningkatan skor sebesar sebesar 0,319, 0,185 dan 0,202 untuk Kinerja (Y) sehingga bentuk persamaan Regresi Berganda adalah sebagai berikut : $Y = 20,782 + 0,319 X_1 + 0,185 X_2 + 0,202 X_3$

Korelasi antar variable Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2) variabel Disiplin (X3) dengan variabel Kinerja (Y) didapat nilai R sebesar 0,628. Perolehan nilai koefisien korelasi (R) artinya bila variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Motivasi (X2) dan variabel Disiplin (X3) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap Kinerja (Y).

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,394 atau 39,4%. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (*Predictors*) terhadap perubahan variabel dependen. Dari hasil olahan olahan data tersebut diperoleh nilai koefisien

determinan sebesar 0,394. Artinya kontribusi variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja adalah 39,4%, sedangkan sisanya 60,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) dengan kinerja (Y) dilihat dari membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{sig} . Kriteria pengujian F_{hitung} sebesar 5,850 sedang $F_{sig} = 0,003$ maka Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) dengan Kinerja (Y) adalah positif (tolak H_0 , terima H_1) artinya terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, maka ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari analisis koefisien regresi terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Palembang
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah

Lawang Kidul Palembang sebesar 0,319

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Palembang Korelasi antar variabel Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,185

4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Palembang Korelasi antar variabel Disiplin (X3) dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,202

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran diajukan sebagai berikut :

1. Upaya meningkatkan Kepemimpinan dengan memberikan pengarahan, pengendalian, dan dorongan, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak dengan paksaan, agar tujuan dapat dicapai lebih efektif.
2. Upaya meningkatkan Disiplin merupakan proses atau hasil pengarahan, pengendalian keinginan, dorongan, kepentingan demi suatu cita-cita atau mencapai tindakan yang lebih efektif.
3. Upaya meningkatkan Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya

berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

4. Selain faktor Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin yang berpengaruh terhadap Kinerja, dari analisis regresi terdapat faktor lain seperti pendidikan, sikap, prilaku dan lain sebagainya yang mempengaruhi Kinerja.
5. Guna meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Palembang langkah yang harus ditempuh yaitu diharapkan Pegawai patuh terhadap tata tertib dan adanya semangat yang tinggi untuk berprestasi sesuai dengan analisis butir instrumen.
6. Untuk menindak lanjuti penelitian ini, maka penulis sarankan untuk dilakukan penelitian lanjutan.
7. Bagi Kinerja Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Palembang diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, M. 2006. *Seri Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Dharma, 2005. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, UII Press, Yogyakarta.
- Faisal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cintya Press, Jakarta.
- Handoko, 2008. *Prilaku Keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta.
- Haryono, Siwoyo, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Hasibuan, 2006. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara
- Kartono, Kartini, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kinicki Angelo, 2005. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- L. Mathis, Robert, 2006. *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Maryoto, Susilo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, 2007. *Prilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, 2005. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soelaiman, Sukmalana. 2005. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Soejono, 2007. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty

Thomson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Salemba Empat, Jakarta.

Wursanto, 2006. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta