

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe

Bindarto

Dosen Universitas Lakidende Unaaha

Correspondence Email: bindartoahmad@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang, dan sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 38 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi Linear berganda dengan menggunakan uji F dan uji-t dengan alat bantu SPSS Versi 16.0. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor dinas Kesehatan Kabupaten Konawe, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Konawe, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor dinas Kesehatan Kabupaten Konawe.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan motivasi kerja

Abstract : *This study aims to determine the effect of work discipline, leadership style, and motivation on employee performance at the Konawe District Health Office. The population in this study amounted to 38 people, and the sample in this study was taken as many as 38 respondents. This study uses multiple linear regression analysis using the F-test and t-test with SPSS Version 16.0. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Konawe District Health Office, the Work Environment has a positive and significant impact on the performance of Civil Servants at the Konawe District Social Service Office, Organizational Climate has a positive and significant effect on performance. Employees at the Konawe District Health Office.*

Keywords: *Leadership Style, Discipline, and work motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing pegawai. Pemimpin harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepatasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan.

Disiplin kerja memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis dan Newstrom, 1985:87). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja karyawan/pegawai menunjuk pada kemampuan karyawan/pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “untuk kerja” dari seorang karyawan. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2010:60).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2002:314). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup 27 menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana dkk, 2011:134). Dan menurut Handoko (2008:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain Thoha, 1993 (dalam Ardana dkk, 2012:179).

Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan (Sugiyono, 2013:134). Menurut Martoyo, 1994:153) motivasi adalah proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

METODE PENELITIAN

Lokasi tempat penulis akan melakukan penelitian adalah kantor dinas Kesehatan kabupaten konawe yang beralamatkan kompleks perkantoran Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:148). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe yang berjumlah 71 orang. Penentuan sampel menurut Arikunto, (2013) menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya. Oleh karena peneliti dalam penentuan sampel menetapkan seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe sebagai sampel, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 71 orang, metode penarikan sampel dilakukan secara sensus.

Data (tunggal datum) adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian (Bungin, 2004:119). Definisi data sebenarnya mirip dengan definisi informasi, hanya saja informasi lebih ditonjolkan segi pelayanan, sedangkan data lebih menonjolkan aspek materi. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2004:122). Data primer diperoleh dari sumber data primer, yaitu sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2004:122). Sumber data sekunder diharapkan dapat berperan membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Begitu pula pada keadaan semestinya yaitu sumber data primer dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan, atau data pelengkap sebagai bahan pembanding.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup dan menggunakan skala 5.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode Pengukuran Data

Untuk mengukur Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dipergunakan alat ukur berupa kuisisioner dengan melampirkan beberapa pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan untuk variabel independen dan pertanyaan untuk variabel dependen. Kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan skala Likert yang kemudian dilakukan skoring untuk membuat kategori dari masing-masing variabel.

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisisioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survei. (Sugiyono, 2012). Dalam skala Likert responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia, biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format sebagai berikut :

(1 = STS), (2 = TS), (3 = N), (4 = S), (5 = SS)

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dalam penelitian ini baik data primer maupun sekunder akan dideskripsikan sesuai dengan konteksnya masing-masing sehingga menggambarkan pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai.

2. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu analisis regresi Linear Berganda dengan menggunakan *software* SPSS 17.0
3. Untuk menjawab masalah sekaligus menguji hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda dengan model/ rumus sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n + e$$

Dimana :

- Y = Dependent variabel
- a = Intercept
- X1...Xn = Independent variabel
- b1....bn = Koefisien regresi
- e = Faktor galat

Aplikasi model tersebut selanjutnya dikondisikan dengan penelitian ini sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam bentuk perkiraan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Disiplin
- X2 = Gaya Kepemimpinan
- X3 = Motivasi
- b₁, b₂, b₃ = Regression weight (koefisien regresi *standardized beta*)
- e = Error

Sumber : Ghozali Imam, (2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Sesuai hasil perhitungan regresi diatas menunjukkan arah dan signifikansi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar -2,262 lebih kecil dari *t*tabel sebesar 1,999, dimana (-2,262 < 1,999) Dengan taraf signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari α 0,05 dimana (0,027 < 0,05). Hasil ini menerangkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe.

Kepemimpinan yang dipersepsikan sebagai kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik pimpinan dalam mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompoknya maka akan semakin baik pula tujuan yang dicapai atau akan semakin baik kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin kurang pengarahan atau pengelolaan pimpinan terhadap bawahan atau kelompoknya maka akan semakin kurang pula kinerja pegawai Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wilhelmus Andiyanto, et.all, (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur". dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel Motivasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar 0,749 lebih kecil dari *t*tabel sebesar 1,999, dimana (0,749 < 1,999). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari α 0,05, dimana (0,001 < 0,05). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe.

Motivasi yang dipersepsikan merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi seorang pegawai maka akan semakin baik pula kreatifitas dan produktivitas kerja dalam meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin kurang motivasi seorang pegawai maka akan semakin kurang pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito *et.al* (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar 15,299 lebih besar dari *t*tabel sebesar 1,999, dimana ($15,299 > 1,999$). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari α 0,05, dimana ($0,001 < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe.

Lingkungan kerja yang dipersepsikan sebagai suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerjanya maka akan semakin buruk pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito *et.al* (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe. Hal ini berarti bahwa semakin baik pimpinan dalam mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompoknya, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe. Hal ini berarti bahwa semakin sesuai lingkungan kerja

yang dirasakan seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Konawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati, dan Mudiarta, 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia* . New Jersey : Prantice Hall. Inc. Index
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro .2012. *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik.* Jurnal Pendidikan : Penabur
- Azwar . 2005 . 2005. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Davis, Newstrom, .1985 . Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan . 1990. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 2*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Handayani Agustuti .2010. *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Psikologi : Jawa Barat.
- Handoko . 1987 . *Manajemen* Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey and Blanchard . 1988 . *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Indra Kurniawan dan Aprih Santoso . 2012 . *Kepemimpinan*. Grahha Ilmu. Yogyakarta.
- Judge robbin .2012. organisasi kerja *Jurnal Psikologi, Vol.19, No.2, H.179-193*. Surabaya: Fak. Psikologi Universitas Surabaya
- Kertonegoro . 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Manullang . 2006 . *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Mathis dan Jackson, . 2002 . *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Martoyo . 1994. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Semarang*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi : Semarang.
- Moehariono . 2010 . *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi
- Nawawi dan Hadiri .1992 . *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS
- Putra Utama Prawira Gede dan Made Subudi . 2013 . *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins . 2006 . *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Ronald sukwadi dan Yonathan . 2014 . *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi*. Jurnal Ilmiah : Jakarta.
- Safaria, 2004 *Perilaku Organisasi: Karakteristik Pemimpin Transformasional*. Jakarta : Perhallindo
- Suyono Pramudito Galih Wahyu. 2014 . . *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. 2010 . *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI
- Sugiyono . 2013. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hersey dan Blanchard . 1992 . *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi
- Siagian .1976 . *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Thoha . 2001 . *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal
- Winardi . 2000 . *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI