



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

# Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan)**

**Tri Yuni Rianti<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2</sup>, Ferey Herman<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Galuh

\* Corresponding author e-mail: [triyuniriyanti24@gmail.com](mailto:triyuniriyanti24@gmail.com)

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14401](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14401)

### **ABSTRAK**

Sebuah riset penelitian dalam menilai pengaruh pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi terhadap kualitas pelayanan. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. 3) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. 4) Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pada kelurahan sekecamatan cilacap selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kusioner. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa: 1) Hasil dari penelitian kepemimpinan, motivasi dan komunikasi pada kelurahan sekecamatan Cilacap berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja*

***The Influence Of Leadership, Motivation, Communication On Employee Performance (Study in Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan)***

### **ABSTRACT**

In assessing the effect of competency-based human resource development on service quality. The formulation of the problems posed in this study are as follows: 1) The influence of leadership on employee performance. 2) The effect of motivation on employee performance. 3) The effect of communication on employee performance. 4) The effect of leadership, motivation and communication on performance in outputs in the South Cilacap sub-district. The research method used is descriptive quantitative method with questionnaires or questionnaires. Data collection techniques in this study were literature studies and field studies.

**Keyword:** *Leadership, Motivation, Communication and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kemampuan untuk mewujudkan tujuan sesuai dengan harapan adalah faktor yang paling penting dalam menentukan kinerja karyawan yang sukses. Prestasi adalah alur kerja dari awal hingga akhir. Setiap manusia memiliki lima kebutuhan, sesuai dengan Abraham Maslow: kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk persetujuan, dan kebutuhan untuk realisasi diri. Perasaan milik, penerimaan dalam kelompok, interaksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai adalah semua bagian dari dorongan sosial. Set sikap dan nilai yang dikenal sebagai motivasi dapat meyakinkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan tujuan pribadi mereka. Motivasi tinggi dapat berasal dari interaksi kelompok yang positif. Karyawan akan tampil lebih baik ketika motivasi mereka tinggi. Prestasi adalah hasil atau tingkat kesuksesan keseluruhan seseorang selama periode waktu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan beberapa alternatif, seperti standar hasil kerja, tujuan atau target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Ada enam indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja masing-masing karyawan, termasuk dan kaliber. Pendapat karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan, tingkat kesempurnaan tugas, dan bakat dan kemampuan karyawan semuanya diperhitungkan saat menentukan kualitas pekerjaan. Jumlah tersebut ini adalah jumlah yang dihasilkan sebagai diukur oleh hal-hal seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang selesai dan timeliness peristiwa. Jumlah pekerjaan yang dilakukan pada awal periode waktu tertentu yang terkoordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain dan efisiensi. Tingkat penggunaan sumber daya dalam sebuah organisasi (kekuatan, uang tunai, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan output masing-masing unit dalam hal penggunaan sumber. Untuk hal ini adalah tingkat di mana seorang petugas akan mampu melakukan tugasnya. bertekad untuk bekerja. Karyawan di tingkat ini bertanggung jawab atas kantor dan memiliki komitmen terhadap agen. Melalui peningkatan kinerja staf, adalah mungkin untuk melihat bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pemimpin organisasi harus selalu memperhatikan stafnya dan memberikan motivasi untuk bekerja

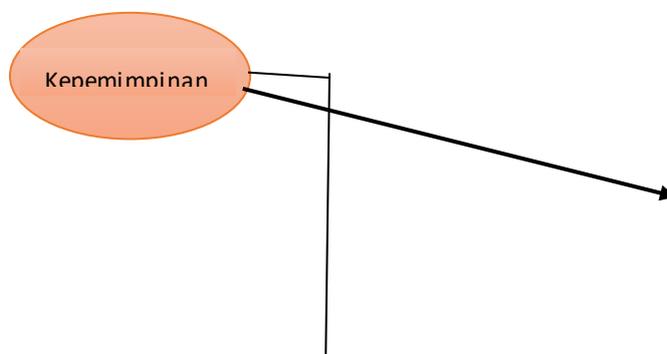
ketika diperlukan, seperti ketika menyediakan fasilitas dan alat teknologi berkualitas tinggi. Upaya organisasi, nilai kepemimpinan, dan motivasi untuk bekerja memiliki dampak yang signifikan pada organisasi atau lembaga. Ketika seorang pemimpin tidak hadir, struktur organisasi akan terganggu karena tidak ada yang akan bertanggung jawab untuk mengelola bawahannya, dan motivasi untuk bekerja akan dihancurkan karena tidak akan ada yang memberikan bimbingan dan inspirasi konstan untuk apa pun yang ingin dilakukan oleh bawahannya. Kemudian adanya sebuah komunikasi merupakan penunjang yang tidak kalah penting juga karena seorang pemimpin dengan memberikan komunikasi yang baik dan bijak juga akan memberikan sebuah perubahan dalam suatu instansi atau organisasi yang berdampak baik juga terhadap kinerja pegawai. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai tentunya harus segera dibenahi agar dapat tercapainya misi dan visi dari instansi tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja petugas yaitu dengan adanya pemimpin yang selalu memberikan motivasi dan komunikasi yang baik agar bisa bersinergi antara pimpinan dan seluruh pegawai. Memberikan motivasi dan juga melakukan komunikasi yang baik secara berkala kepada staf. Untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang ada di kelurahan eks kotip Cilacap. Menurut Sarwanto (2016) Dengan adanya kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja pegawai, yang juga dikarenakan para pegawai telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veizal (2012: 276) yang mengatakan bahwa adanya kepemimpinan, motivasi serta komunikasi yang baik secara berkala dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut: "Kepemimpinan, motivasi dan juga komunikasi bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan sumber daya manusia di kelurahan eks kotip cilacap guna meningkatkan kemampuan, kinerja pegawai".

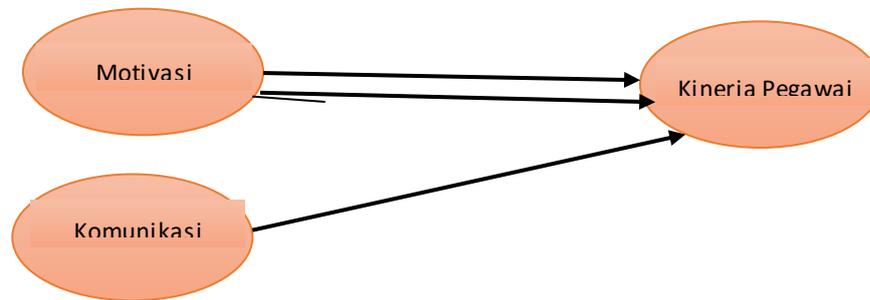
Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan, dimana kenyamanan kerja pegawai dapat memicu peningkatan kinerja pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja lebih baik dan dapat memberi nilai tambah untuk instansi atau organisasi, dengan demikian kinerja

pegawai dapat dicapai secara maksimal. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan belum terjalin secara harmonis. Hal ini terlihat ketidakpahaman sebgaiian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan. Adanya motivasi dan komunikasi kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002:39) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

1. Kepemimpinan
2. Komunikasi
3. Motivasi
4. Kompensasi
5. Pendidikan dan latihan
6. Sarana produksi

Kinerja Pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan membuah hasil kejrja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja sehingga menghasilkan suatu *output* (hasil) dengan *input* (masukan) baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai tersebut. Pentingnya kinerja pegawai menjadi salah satu kunci bagi semua pada umumnya. Kinerja pegawai ini dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan juga komunikasi. Menurut Sudarmanto (2014:250) menyatakan evaluasi kinerja “merupakan salah satu tahapan dari manajemen kinerja. Tahapan ini merupakan rangkian dalam penilaian kinerja individu, untuk mengetahui sejauh mana kontribusi individu/Sumber Daya Manusia terhadap Organisasi?”. Dari pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sangat penting dalam meningkatkan mutu kerja pegawai dalam satu bidang dan lingkungan oraganisai. Dengan mengevaluasi kinerja setiap priode atau tahun, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa kelebihan pegawai yang harus wajib dipertahankan. Dengan demikian model penelitian dalam artikel ini adalah :





## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian pada masa sekarang dengan menggunakan pengaruh antara berbagai variabel. Menurut Sugiyono (2013:12) menjelaskan bahwa: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2008:11) menjelaskan bahwa: Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, terst, wawancara terstruktur dan sebagainya. Adapun alasan peneliti memilih metode survey karena menggunakan kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang sama pada semua responden. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah SPSS versi 24. Dengan Hipotesis Penelitian adalah : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 4) Kepemimpinan, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.235	.274		.859	.396
Kepemimpinan	.340	.117	.361	2950	.006
Motivasi	.318	.123	.314	2596	.000
Komunikasi	.286	.112	.313	2565	.015

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel coeficien diketahui bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,361. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar  $0,361 \times 100\% = 36.10\%$ .

Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan. Berdasarkan tabel 4.5.1 tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,950 dengan signifikasi  $0,001 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 66 - 3 = 63$  pada tingkat signifikasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan. Berdasarkan Coeficens diketahui bahwa hubungan

antara variabel motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,314. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar  $0,314 \times 100\% = 31,40\%$ . Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Berdasarkan tabel 4.5.2.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,596 dengan signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan.

Berdasarkan tabel Coeficien diketahui bahwa hubungan antara variabel komunikasi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,313. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar  $0,313 \times 100\% = 31,30\%$ . Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen sebesar 31.30% dan sisanya oleh faktor lain. Berdasarkan tabel 4.5.3 tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,565 dengan signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kelurahan sekecamatan cialacap selatan dengan menggunakan program SPSS Statistics 25, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

<b>Model Summary</b>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.928 <sup>a</sup>	.860	.849

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan komunikasi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,928. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1), (X2) dan (X3) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,860 atau 86%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi sebesar 86%, sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Nilai Signifikansi untuk pengaruh (X1), (X2) dan (X3) Secara Simultan terhadap Y Sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  Hitung  $597,514 > F$  Tabel 2,85 Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh (X1), (X2) dan (X3) secara Simultan terhadap (Y) Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

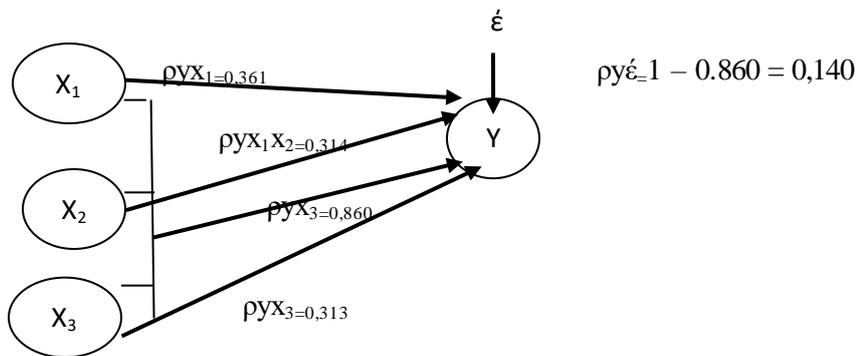
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.759	2	142.379	103.598	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87.958	64	1.374		
	Total	372.716	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant),Kepemimpinan,Motivasi,komunikasi

Berdasarkan tabel ANOVA dapat dilihat bahwa diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 103,598 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $dk = 66 - 3 - 1 = 63$  sebesar 2,85, sedangkan  $F_{hitung}$  sebesar 103,598. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $103/598 > 2,85$ ). Dengan demikian bahwa hipotesis yang keempat diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.6.4, 4.6.5 dan 4.6.6 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{yx1} &= 0,361 \\ r_{yx2} &= 0,314 \\ r_{yx3} &= 0,313 \\ r_{yx123} &= 0,860 \end{aligned}$$



## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada kelurahan sekecamatan cilacap akan meningkat pula. 2) **Motivasi pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan adalah tinggi.** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan sekecamatan cilacap selatan. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap akan meningkat pula. 3) **Komunikasi pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan adalah tinggi.** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan. Artinya jika komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap akan meningkat pula. 4) Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi pada Kelurahan Sekecamatan Cilacap Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepemimpinan, motivasi dan komunikasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

## REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Bilson, Simamora. 200. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Dwi cipto 2017. *Teori Kepemimpinan dan Manajemen sumber daya manusia 2011*
- Cahyono, Achmad B., 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Pearson.
- Djarmiko, Budi. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke II Bandung: STEMBI Bandung.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan 2016 *Manajemen Kinerja pegawai*. Cetakan ke delapan Jakarta Grafindo
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Adimata.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Muhamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo,S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen. P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

- Schermerharn, John R. (2003), *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kartono 2017 Sistem komunikasi Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Slamet dan Suwanto, 2007. *Pengaruh Penerapan Kecakapan Hidup Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Jakarta.
- Basu Swastha.2002.*Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data. Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sumarsono, S. 2009.*Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*.Jogyakarta : Graha Ilmu.

- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jogjakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Taja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedhai Publishing.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.