

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KERINCI**

**Ferry Siswadhi<sup>1)</sup>, Mauledy Ahmad<sup>2)</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

[fsiswadhi@gmail.com](mailto:fsiswadhi@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini meneliti pengaruh kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai, penelitian ini dilakukan pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten kerinci. Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yaitu metode penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai negeri sipil pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten kerinci. Digunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada penelitian ini dan juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Adapun hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel kepemimpinan dan karakteristik pegawai masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable prestasi kerja pegawai. Dilihat dari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) diketahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu sebesar 0,869 atau 86,90%. Besarnya pengaruh karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai yaitu sebesar 0,821 atau 82,11%. variable kepemimpinan merupakan variable yang berpengaruh paling dominan terhadap variable prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Karakteristik Pegawai, Prestasi Kerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This research -Research influence of leadership and characteristics of employees on work performance of employees, the study was conducted in the transportation department, communication and informatics Kerinci district. In this study used data collection method is the method of library research and field research. In this study, the samples are civil servants in the transportation department, communication and informatics Kerinci district. Used Test Validity and Test Reliability in this study and also using multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The results of the analysis showed that simultaneous leadership and employee characteristics have a significant effect on the performance of employees. Variables of leadership and the characteristics of each employee has a significant influence on employee job performance variable. Judging from the partial determination coefficient ( $r^2$ ) is known the influence of leadership on the performance of employees is equal to 0.869 or 86.90%. The amount of influence the characteristics of employees on work performance of employees is equal to 0.821 or 82.11%. variable leadership is the most dominant influence variable to variable work performance of employees at the Department of Communication and Information Kerinci.*

**Keywords :** Leadership, Employee Characteristics, Employee Job Performance.

---

Detail Artikel :

Diterima : 18 Mei 2016

Disetujui : 14 September 2016

[DOI : 10.22216/jbe.v2i2.730](https://doi.org/10.22216/jbe.v2i2.730)

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor produksi disamping tanah, modal, mesin-mesin, teknologi dan informasi. Sebagai faktor produksi sumber daya manusia memiliki potensi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, namun dapat pula justru menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu keberhasilan organisasi adalah tergantung dari perilaku individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti menyediakan sarana yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhan primer (sandang, pangan, dan papan), memberikan jaminan perlindungan, keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja untuk mengembangkan potensi dirinya.

Menurut Siagian (2000 : 108) mengemukakan bahwa karakter pegawai sangat berperan menentukan prestasi kerja antara lain umur pegawai, status, Jenis kelamin dan masa kerja. Karakter pegawai selalu menjadi perhatian utama dari para pemimpin dan ilmuwan, karena karakter pegawai berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pengembangan karakter harus dimulai dari pengembangan kesadaran dan pemahaman terhadap kualitas diri sendiri dan tanggung jawab untuk menjalankan nilai-nilai budaya kerja. Untuk itu, diperlukan niat dan sikap untuk menjalankan pekerjaan melalui *mindset* positif, serta kecerdasan untuk mengatasi emosi negatif, seperti: bosan, frustrasi, keras kepala, sombong, dan malas; agar karakter diri yang negatif tidak merambat dan merusak nilai-nilai budaya kerja.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci merupakan salah satu Instansi Pemerintahan dalam bidang Perhubungan dan jalan raya yang sangat memperhatikan masalah sumber daya manusianya dengan melakukan pembinaan secara terus-menerus pegawainya untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna mencetak pegawai yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Fenomena yang ditemui saat ini pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci pada saat ini dirasakan prestasinya sudah menurun di bandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya hal ini bisa dilihat dari :

1. Menurunnya kualitas kerja, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2. Menurunnya kuantitas kerja, seperti tidak terlaksananya pelaksanaan tugas reguler atau tambahan.
3. Kurangnya ketangguhan dalam bekerja seperti kurangnya ketaatan mengikuti perintah, menurunnya kebiasaan mengikuti peraturan, kurang memperhatikan keselamatan, tidak bisa memberikan inisiatif dan sering tidak ketepatan dalam bekerja serta seringnya keterlambatan dalam bekerja
4. Menurunnya capaian kinerja dalam melakukan pemungutan retribusi daerah, hal ini dapat dilihat dari realisasi penerimaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Disamping itu, sumbangan PAD tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 mengalami penurunan.
5. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
6. Kurangnya motivasidari atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran.
7. Otoritas pimpinan yang sangat dominan, sehingga tidak memberikan kebebasan bagi pegawai untuk melakukan inovasi dalam mengerjakan tugas.
8. Atasan kurang menghargai hasil kerja bawahan.

Dari uraian latar belakang di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci*.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*).
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber penelitian di lapangan.

### **Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua), yakni :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui penelusuran dokumentasi dan literatur yang ada dan berkaitan dengan variabel penelitian.

### **Sumber Data**

Adapun sumber data pada penelitian ini adalah:

1. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.
2. Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

### **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1996 : 107) mengatakan bahwa apabila banyaknya sampel kurang dari 100 lebih baik di ambil semua. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, karena populasinya berjumlah 45 (empat puluh lima) orang maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh.

### **Uji Instrument**

Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### *1. Uji Validitas*

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya. data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

#### *2. Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

**Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Regrasi Linier Berganda*

Menurut Sugiono (2003 : 173) Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots(1)$$

- Y : Prestasi Kerja Pegawai
- a : Nilai Konstanta
- b1 b2 : Koefisiensi regresi masing-masing variabel
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Karakteristik Pegawai
- e : error

2. *Koefisien Determinan*

Menurut Sugiono (2003 : 124) untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terdapat antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu :

$$Kd = ( r X_1 X_2 )^2 \times 100\% \dots\dots(2)$$

- r : Koefisien korelasi
- Kd : Koefisien determinasi

**Hipotesis**

Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : r = 0, Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci secara parsial dan simultan.

H<sub>a</sub> : r ≠ 0, Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci secara parsial dan simultan.

**Uji Hipotesis**

1. *Uji-t*

Uji-t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan, maka dilakukan uji-t dengan rumus yang mengacu pada Riduwan (2004:180) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

- t-hitung = Nilai t
- r = Nilai koefisien korelasi

## 2. Uji F

Uji statistik F atau uji Anova pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya

Menurut Arikunto (2004:254), untuk mengetahui pengaruh secara simultan maka digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)} \dots (4)$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Defenisi Operasional Variabel

Berikut ini dapat dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan

Adalah proses memberikan inspirasi kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci agar bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

#### 2. Karakteristik Pegawai

Adalah perbedaan dari masing-masing pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, yang meliputi usia, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja pegawai.

#### 3. Prestasi Kerja

Adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kuantitas, kualitas, ketangguhan dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan.

## Uji Instrument

### Uji Validitas.

Dengan bantuan program SPSS, uji dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan terhadap indikator kepemimpinan (X1), karakteristik pegawai (X2) dan prestasi kerja (Y). Tingkat validitas item dapat diketahui dengan cara membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung  $\geq$  r-tabel maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas.

Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa untuk item pertanyaan indikator kepemimpinan nilai alphanya sebesar 0,915. Untuk item pertanyaan indikator karakteristik pegawai nilai alphanya 0,951 dan untuk item pertanyaan indikator prestasi kerja nilai alphanya 0,916. Dengan demikian maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini reliabilitasnya dalam kategori baik karena nilai alphanya di atas 0.8.

## Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Secara Simultan

Berikut ini dapat dilihat hasil perhitungan pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan bahwa pada tingkat signifikansi 0,05 untuk uji dua arah dan derajat kebebasan  $df=n-k-1$  atau  $45-2-1=42$ , maka F-tabel sebesar 2,827. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $161,471 > 2,827$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

artinya bahwa secara simultan kepemimpinan dan karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh (koefisien determinasi) ditunjukkan oleh angka R Square sebesar 0,885. Dengan demikian maka besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan karakteristik pegawai secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai adalah 88,50% dan sisanya sebesar 11,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Secara Parsial**

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Berikut ini dapat dilihat hasil perhitungan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

**Tabel 1 :**  
**Hasil Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.695	2.352		1.571	.123	-1.048	8.438
1 Kepemimpinan	.922	.054	.932	16.925	.000	.812	1.032

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel di atas dapat dijelaskan persamaan regresi linier sederhana tentang pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

$$Y = 3,695 + 0,922X_1$$

Nilai konstanta (a) adalah positif yaitu sebesar 3,695 Nilai variabel kepemimpinan juga positif yaitu sebesar 0,922. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci akan meningkat.

Dengan tingkat alpha 0,05 untuk uji dua arah dan derajat kebebasan  $df = n - k$  atau  $45 - 2 = 43$ , maka t-tabel sebesar 2,017. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka untuk variabel kepemimpinan t-hitung > t-tabel ( $16,925 > 2,017$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

Besarnya pengaruh (koefisien determinasi) ditunjukkan oleh angka R Square sebesar 0,869. Dengan demikian maka besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai adalah 86,90% dan sisanya sebesar 13,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Prestasi Kerja**

Berikut ini dapat dilihat hasil perhitungan pengaruh karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

**Tabel 2 :**  
**Hasil Perhitungan Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

		Coefficients <sup>a</sup>					95.0% Confidence Interval for B	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.063	2.387		4.216	.000	5.249	14.876
	Karakter.Pegawai	.769	.055	.906	14.034	.000	.658	.879

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel di atas dapat dijelaskan persamaan regresi linier sederhana tentang pengaruh karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

$$Y = 10,063 + 0,769X_2$$

Nilai konstanta (a) adalah positif yaitu sebesar 10,063 Nilai variabel karakteristik pegawai juga positif yaitu sebesar 0,769. Artinya jika karakteristik pegawai ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci akan meningkat.

Dengan tingkat alpha 0,05 untuk uji dua arah dan derajat kebebasan  $df = n - k$  atau  $45 - 2 = 43$ , maka t-tabel sebesar 2,017. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka untuk variabel karakteristik pegawai t-hitung > t-tabel ( $14,034 > 2,017$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci.

Besarnya pengaruh (koefisien determinasi) ditunjukkan oleh angka R Square sebesar 0,821. Dengan demikian maka besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai adalah 82,11% dan sisanya sebesar 17,89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan hal. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka F-hitung > F-tabel ( $161,471 > 2,827$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan kepemimpinan dan karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci adalah 88,50% dan sisanya sebesar 11,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci. Hal ini dijelaskan oleh hasil perhitungan uji-t hitung > t-tabel ( $16,925 > 2,017$ ). Sedangkan besarnya pengaruh secara parsial adalah 86,90%. Karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci. Hal ini dijelaskan oleh hasil perhitungan uji-t hitung > t-tabel ( $14,034 > 2,017$ ). Sedangkan besarnya pengaruh secara parsial adalah 82,11%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, 1999. Organisasi jilid 2 edisi kelima. PenerbitErlangga, Jakarta.
- Arikunto, 2004. Metode Penelitian Kualitatif, Penerbit Remaja Rosda Karya, Jakarta.
- Bernadin, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dharma, 2001. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. PenerbitAndi, Yogyakarta.
- Gibson, James, 2000, Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses, PenerbitErlangga, Jakarta.
- Hasibuan, 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, PenerbitBPFE Yogyakarta.
- Heidjrachman, 2002, ManajemenPersonalialia, PenerbitGrasindo, Jakarta.
- Kartono, 2005. Kepemimpinan dalam Manajemen. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu, 2007. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2000. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Morrow, 2001. Psikologi Dalam Perusahaan. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2005.ManajemenSumberDayaManusia.Terjemahan Diana Angelia. PenerbitSalembaEmpat, Jakarta.
- Mahsun*, Mohammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. PenerbitBPFE-Yogyakarta.
- Nawawi, 2005. Kepemimpinan,Manajemen dan Bisnis. PenerbitAmara Books, Yogyakarta.
- Riska Yunita, Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kutai Timur.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. Manajemen, Terjemahan Bob Sabran, PenerbitErlangga, Jakarta.
- Ridwan, 2002. Analisis Data Kuantitatif Penerjemah : Tjeptjep Rohendi, Jakarta : Universitas Indonesia.
- Rivai, 2004. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE Yogyakarta.
- Sri Wahyuni, 2009. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lazis (UII) Universitas Islam Yogyakarta.
- Samsuddin, 2005. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.



- Siswanto, 199. Organisasi. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Siagian, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sanyathi, Ni Ketut, 2003, Faktor-faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi.
- Sugiono, 2003. Metode Penelitian Administrasi . Alfabeta: Bandung.
- Sunarto, 2005. Teori dan Praktek Kepemimpinan . PT Rineka Cipta : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan di RSU
- Shrode, 1999. Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK UI Jakarta 2000.
- Terry, George, R. & Leslie W Rue. 2009. Dasar-dasar Manajemen. Terjemahan G.A Ticoalu-Cet. 11, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha Miftah, 2006, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Winardi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wursanto, 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.
- Wijayanti, 2008, Manajemen, Penerbit Mitra Cendikia Press, Jakarta.
- Yuki, 1998. Motivasi, kepemimpinan dan efektivitas kelompok. PT Rineka Cipta: Jakarta.