

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PD. BPR BANK KLATEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI *INTERVENING*

Purwito Kesdu, AC
Email: Purwitokesdu@yahoo.com
Dosen prodi S1 Manajemen
STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership and motivation on employees performance at PD. BPR Bank Klaten with an organizational commitment as an intervening variable. The result shows that : there is the influence of leadership, motivation, and organizational commitment as a variable intervening on employees performance at PD BPR Bank Klaten. This study is a survey to PD. BPR Bank employees Klaten with 70 employees as the sample . Data have been collected by questionnaires processed by a linier regression, path analysis, t test, F test and test R^2 . T tests shows that there is an influence of leadership, motivation, and organizational commitment to employees performance at PD BPR Bank Klaten. The F tests has shown that there is an influence of leadership, motivation, and organizational commitment to employees performance at PD. BPR Bank Klaten simultaneously. The path analysis showed that leadership has a greater influence on the performance of the entire variables: organization commitment and the motivation too. This means that organizational commitment can't be as an intervening variable, it is as small as the coefficient of a direct influence. From R^2 test shows the performance of the independent variables can explain about 87% and 13% can be explained by other variables: communication, ability and work discipline.

Keyword: leadership, motivation, organization commitment and performance.

A. Pendahuluan

Semakin berkembangnya dunia, permasalahan manusia semakin kompleks. Manusia pada dasarnya tidak dapat sendiri memenuhi kebutuhan hidupnya akan membentuk suatu kelompok yang kemudian disebut organisasi, apapun bentuk kelompok itu. Manusia adalah pendukung utama se-tiap organisasi. Perilaku manusia yang ada dalam organisasi adalah penentu keber-hasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumberdaya manusia diyakini memiliki peran yang sangat vital karena sumberdaya manusia mempunyai pola pikir, daya nalar, dan perilaku yang tidak dimiliki oleh sumberdaya yang lain. Dengan begitu, dapat dikatakan kesuksesan sebuah organisasi tergantung bagaimana sumberdaya manusia dikem-bangkan dan diberdayakan. Berangkat dari pemahaman tersebut kinerja menjadi hal utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja se-seorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kurniawan (2005:46) menyata-kan bahwa kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Simamora (2004:339) menyatakan

bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan akan menentukan efektif dan tidaknya kinerja perusahaan tersebut. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor pemimpin yang mampu mengelola organisasi dengan baik, adanya motivasi kerja yang tinggi dari pegawai serta adanya komitmen individu untuk loyal terhadap organisasi.

Pemimpin diperlukan karena diharapkan mampu memengaruhi anggotanya untuk bekerja sesuai dengan kaidah-kaidah yang telah disepakati bersama. Handoko (2003:294) menyatakan bahwa kepe-mim-inan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan - kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Yulk (2005:12) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kreitner dan Kinicki (2005:298) mengatakan

bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin mempunyai peran yang penting yaitu untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan – tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik untuk mencapai tujuan.

Pemimpin harus mampu membuat pegawai untuk termotivasi terhadap organisasi agar dapat meningkatkan efektivitas kerjanya pada tingkatan yang lebih tinggi. Menurut Wahjosumidjo (Ambar dan Rosidah, 2003:187), untuk memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya secara terus menerus: 1) mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, 2) mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, 3) memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan untuk melakukan sesuatu yang direncanakan. Dengan motivasi kerja yang baik diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif. Kondisi ini akan menimbulkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan dan motivasi, keberhasilan serta kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Aranya dan Ferris (Usmara, 2003:127) mendefinisikan bahwa komitmen/loyalitas sebagai suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan yang telah disepakati dan nilai dalam suatu organisasi dan/atau profesi, kemauan untuk melakukan usaha yang dibutuhkan bagi organisasi dan/atau profesi, keinginan untuk menjaga keanggotaan dengan organisasi dan/atau profesi. Buchanan (dalam Gibson *et.al*, 1996:315) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, rasa kesetiaan kepada organisasi. Komitmen/loyalitas sebagai suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan yang telah

disepakati dan nilai dalam suatu organisasi dan/atau profesi, kemauan untuk melakukan usaha yang dibutuhkan bagi organisasi dan/atau profesi, keinginan untuk menjaga keanggotaan dengan organisasi dan/atau profesi. Komitmen organisasi merupakan sebuah pemicu bagi individu dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja individu. Apabila pegawai mempunyai komitmen yang tinggi maka kinerja akan menjadi lebih baik sebaliknya juga demikian.

Beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan, seperti Philip Sri Hastuti (2010) yang mengemukakan bahwa Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Parlinda (2007) mengemukakan bahwa kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mencermati hal tersebut, dapat digambarkan bahwa di PD BPR Bank Klaten masih perlu peningkatan kepemimpinan yang kurang mempengaruhi bawahannya, motivasi bekerja karena masih banyak pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja. Komitmen organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena jika komitmen pegawai tinggi maka kinerja akan baik. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini diberikan judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PD BPR BANK KLATEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING".

1. Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

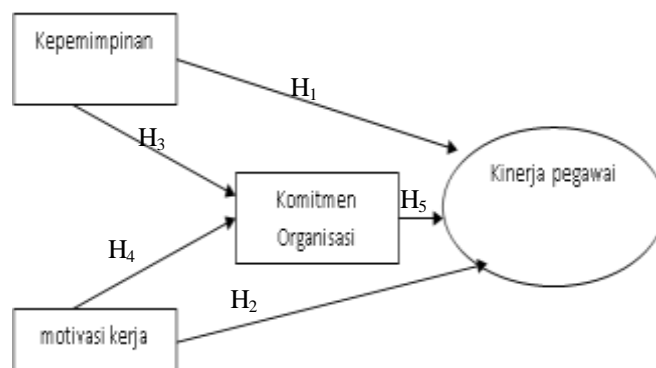
- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi ?
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ?

- e. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?

B. Metode Penelitian dan Hasil

1. Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka pemikiran sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Sumber: Amstrong dan Baron (Wibowo,2007:74), Philip Sri Hastuti (2010), Parlinda (2007), Sri Winarno (2008), Sudarti (2008)

2. Hipotesis

- H₁: Diduga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- H₂: Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- H₃: Diduga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
- H₄: Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
- H₅: Diduga ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah PD BPR Bank Klaten. Obyek penelitian adalah pegawai pada PD BPR Bank Klaten.

4. Definisi Operasional Variabel

- Kepemimpinan (X₁) merupakan aktivitas seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Indikator yang digunakan: arahan dan supervisi, konsultasi, pendelegasian wewenang.
- Motivasi kerja (X₂) merupakan dorongan dan harapan yang dimiliki oleh pegawai PD BPR Bank Klaten dalam melakukan

kerja. Indikator yang digunakan: gaji dan upah, penghargaan, Hubungan dengan rekan dan lingkungan.

- Komitmen organisasi (Y₁) merupakan bentuk sikap pegawai untuk ikut terlibat dan berkomitmen terhadap semua aktivitas PD BPR Bank Klaten. Indikator komitmen organisasi: komitmen terhadap pekerjaan, komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik, komitmen terhadap organisasi/setia.

- Kepuasan kerja (X₃) merupakan perasaan pegawai (Y₂) merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai PD BPR Bank Klaten. Indikator yang digunakan: ketelitian dan kecakapan pegawai, prestasi menurut target, kecepatan bertindak, kesediaan menerima perubahan.

5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PD BPR Bank Klaten sebanyak 190. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *quota random* sampling. Jumlah sampel yang diambil sejumlah 70 responden.

6. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan

kusioner yang disebarakan kepada responden secara langsung.

7. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji yang telah dilakukan bahwa semua instrument telah valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian ini

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil uji normalitas menunjukkan besarnya nilai Kolmogoro-Smirnov adalah 0,692 dan signifikan pada 0,724 hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

2) Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa angka *Varian Inflation Factor* dibawah 10 dan angka toleransi diatas 0,10. Oleh karena masing –

masing angka VIF dibawah 10 dan angka toleransi diatas 0,10 maka disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

3) Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi karena mempunyai nilai Durbin-Watson sebesar 1,975.

c. Pengujian Hipotesis

	Pengaruh	Regresi		Korelasi	
		Koef	sig	koef	sig
Model 1	Kepemimpinan → Komitmen	0,231	0,046	0,284	0,017
	Motivasi kerja → Komitmen	0,291	0,013	0,332	0,005
Model 2	Kepemimpinan → Kinerja	0,172	0,045	0,349	0,003
	Motivasi kerja → Kinerja	0,559	0,000	0,679	0,000
	Komitmen → Kinerja	0,268	0,003	0,503	0,000
F = 29,628 signifikansi F = 0,000 R ² Persamaan 1 = 0,162 R ² Persamaan 2 = 0,574					

1. Model Regresi Linier Berganda
Persamaan regresi 1

$$Y_1 = 0,231 X_1 + 0,291 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai PD BPR Bank Klaten.

2. Model Regresi Linier Berganda
Persamaan Regresi 2

$$Y_2 = 0,172 X_1 + 0,559 X_2 + 0,268 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PD BPR Bank Klaten.

3. Uji t

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian regresi 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi 0,046 < 0,05 artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti

b. Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian regresi 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel motivasi

- mempunyai nilai signifikansi 0,013 < 0,05 artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti
- c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
 Hasil pengujian regresi 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi 0,045 < 0,05 artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.
- d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.
 Hasil pengujian regresi 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.
- e. Pengaruh komitmen terhadap kinerja. Hasil pengujian regresi 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel komitmen mempunyai nilai signifikansi 0,003 < 0,05, artinya variabel komitmen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.
4. Uji F
 Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 29,628$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja.
5. Koefisien Determinansi (R^2)
 Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dihitung nilai R^2 total dengan cara (Ghozali, 2005:161)
- a. Menghitung e_1 pada persamaan struktur 1 dengan cara : $(1 - R^2)^2 = (1 - 0,162)^2 = 0,702$.
- b. Menghitung e_2 pada persamaan struktur 2 dengan cara : $(1 - R^2)^2 = (1 - 0,574)^2 = 0,181$.
- c. Total $R^2 = 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,702 \times 0,181) = 1 - 0,127 = 0,87$
 Kesimpulan untuk total R^2 pada model yang digunakan adalah 0,87 atau 87% artinya bahwa model dengan persamaan ini, variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan komitmen) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 87% sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti: komunikasi, kemampuan. Disiplin kerja.
6. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total
- a. Pengaruh langsung
- 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 - 2) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- b. Pengaruh tidak langsung
- 1) Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening atau mediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja namun karena nilai koefisien sebesar $0,061 < 0,172$, maka pengaruh langsung lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung
 - 2) Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening atau mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja namun karena nilai koefisien sebesar $0,077 < 0,559$ maka pengaruh langsung lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung
- c. Pengaruh total
- 1) Pengaruh total variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
 Berdasarkan hasil uji model persamaan regresi pertama dan kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,172 sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0,061 diperoleh koefisien 0,232 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh total variable kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,232

2) Pengaruh total variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji model persamaan regresi pertama dan kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,559 dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,077 diperoleh koefisien 0,636 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh total variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,636

7. Korelasi antar variable

- a. Korelasi antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi menunjukkan angka korelasi sebesar 0,284 dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi
- b. Korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja menunjukkan angka korelasi sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja
- c. Korelasi antara motivasi dengan komitmen organisasi menunjukkan angka korelasi sebesar 0,332 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mem-

punyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi

- d. Korelasi antara motivasi dengan kinerja menunjukkan angka korelasi sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja
- e. Korelasi antara komitmen organisasi dengan kinerja menunjukkan angka korelasi sebesar 0,503 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja

C. Kesimpulan dan Implikasi Manajerial.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

- a. Secara individual pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa :
 - 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PD BPR Bank Klaten.
 - 2) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PD BPR Bank Klaten
 - 3) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karanganyar
 - 4) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR Bank Klaten
 - 5) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR Bank Klaten.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PD BPR Bank Klaten.
- c. Total R^2 pada model yang digunakan adalah 0,87 atau 87% artinya bahwa model dengan persamaan ini, variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan komitmen) mampu menjelaskan

variabel dependen (kinerja) sebesar 87% sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti: komunikasi, kemampuan dan disiplin kerja.

2. Implikasi.

- a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pentingnya pemimpin untuk memberikan komitmen organisasi bagi para bawahannya, memberikan petunjuk dan saran apabila bawahan mempunyai kesulitan, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi. Pegawai. PD BPR Bank Klaten yang memiliki pemimpin yang baik dan mampu memimpin bawahannya maka kinerja pegawai akan terus meningkat. Implikasinya bahwa pemimpin hendaknya mampu mengenali dan memahami karakteristik bawahannya sehingga akan lebih dipercaya dan bawahan akan menurut dan melakukan setiap perintah pimpinan.
- b. Motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja. Implikasi dari hal tersebut adalah apabila harapan yang dimiliki pegawai terwujud maka motivasi kerja akan semakin tinggi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah: gaji yang cukup, memberikan insentif yang proporsional, membina hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan, memberikan kesempatan promosi dan memberikan fasilitas kerja yang layak.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini diketahui bahwa komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja oleh karena dengan komitmen pegawai akan lebih memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Implikasinya perlu langkah-langkah yang bisa ditempuh untuk meningkatkan komitmen yaitu: memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa keberhasilan lembaga adalah sebagai keberhasilan bersama yaitu antara individu pegawai dan lembaga, melibatkan karyawan dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan diluar kegiatan formal, mem-

berikan kepercayaan kepada pegawai dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya, melakukan silaturahmi antar pegawai.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya*. Terjemahan Paramita Rahayu. Klaten : Intan Sejati
- Djumino. A 2005. "Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Di Kabupaten Wonogiri". *Jurnal Daya Saing*. Surakarta: UMS.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit : Undip Semarang
- Gibson, Invaevich, and Donnelly. 1996, *Organization*, Ninth Edition, Irwin Inc
- Handoko, Hani dkk. 2005. *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Pembaharuan.
- Luthans. Fred 1995. *Organizational Behavi* New York, USA: Mc Graw Hill, Inc, San Fransisco,
- Luther, Rick 2005. Description of leadership into equal performance between individuals need and organizations goal. *Review Management*. Vol.1 No. 22
- Nachrowi, D Nachrowi, 2006, *Pendekatan Populer dan Praktis: Ekonometrika untuk analisis ekonomi dan keuangan*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Parlinda 2007. Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Daya Saing*. No. 8_3/ Th.2008
- Philip Sri Hastuti . 2010. Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi

- sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri. *Tesis MM*. STIE AUB Surakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sri Winarno 2008. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan pemberdayaan terhadap Kinerja Kepala Sekolah dasar di Dinas Pendidikan Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo*. *Tesis MM* STIE AUB Surakarta
- Sudarti 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Promosi jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Rumah sakit Umum daerah Dr Moewardi Surakarta)*. *Tesis MM* STIE AUB Surakarta
- Suharyadi dan Purwanto, 2004, *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sumarsono, HM Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Cetakan keenam.
- Tedja Kusuma, Ritawati, 2008. *Analisis pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional pengusaha wanita terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja karyawan dengan variabel moderator self-efficacy pada perusahaan garmen di Jawa Timur*. Universitas Airlangga
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset akuntansi Terapan*, Ghalia Indonesia
- Usmara, A. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: UMM.
- Yulk. Gary, 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima, terjemahan*. Jakarta: Indeks.