

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TERMINAL PETI KEMAS SEMARANG (TPKS) PELABUHAN INDONESIA
III TANJUNGMAS DI SEMARANG**

**Agung Dwi Waluyo
Kusni Ingsih**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, job satisfaction and work motivation on employee performance. The population of all employees Terminal Petik Kemas Semarang (TPKS) PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Branch Tanjung Emas Semarang, Jl. No. coaster. 10, Semarang, amounting to 235 employees. With Slovin method, obtained a sample of 70 employees. Methods of data collection using questionnaire and analysis technique used is multiple regression. The results showed that: 1) Leadership positive and significant effect on employee performance. 2) Job satisfaction positive and significant effect on employee performance. 3) Motivation positive and significant effect on employee performance. 4). Leadership, job satisfaction and work motivation have a significant effect on employee performance

Keywords : Leadership, Job Satisfaction, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pada karyawannya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan (Sutrisno,2012:149).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2012:151). Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora, 2004:338).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Maulidar, dkk, (2012) kinerja karyawan atau produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi. Pada penelitian tersebut tersebut kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bermaksud mengulang (replikasi) penelitian Maulidar, dkk, (2012), namun, mengganti variabel produktivitas dengan kinerja karyawan. Hal ini karena produktivitas kerja umumnya digunakan pada suatu pabrikan, sedangkan kinerja karyawan sering digunakan pada instansi yang bukan pabrikan.

Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang bukan bidang pabrikan dan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah usaha jasa kelautan dan kepelabuhanan, salah satunya adalah Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, Jl. Coaster No. 10, Semarang. Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) adalah sebuah perusahaan milik negara (BUMN = Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dalam bidang pengelolaan kepelabuhanan, terutama Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Emas. Sebagai perusahaan yang bergerak bidang jasa, maka perusahaan dituntut mampu melayani pengguna jasa secara optimal, sehingga pengguna jasa merasa terlayani dengan baik. Beberapa fungsi pelayanan pada TPKS PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas adalah pelayanan kapal yang melayani, jasa pandu, jasa tunda, jasa tambat, jasa labuh, pelayanan barang yang melayani jasa bongkar muat barang dan peti kemas serta administrasi pelabuhan.

Berdasarkan data, setiap bulan terdapat karyawan yang melakukan tindakan indisipliner yaitu absen tanpa keterangan yang jelas, ketidakpatuhan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Pada bulan Juni 2012, karyawan yang melakukan indisipliner semakin meningkat. Penyebabnya, saat ini adalah kurangnya rasa disiplin yang dimiliki oleh masing – masing karyawan sehingga mengurangi rasa cinta terhadap pekerjaannya. Tindakan indisipliner merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan. Semakin sering karyawan melakukan tindakan indisipliner, berarti kinerja karyawan mengalami penurunan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) Pelabuhan Indonesia III Tanjungmas di Semarang

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2012:151).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk

berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora,2004: 338).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Sunarto,2005: 33). Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins,2006:432). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:137), kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendaknya. Juga menurut Slamet (2007:188), kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menerima pokok pikiran, perintah, sikap bahkan perilaku sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan,2007:202). Definisi lain kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,2008:193). Menurut Sutrisno (2012:74), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno,2012:74). Sikap karyawan dalam kepuasan kerja tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan,2007:202). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja (Sutrisno,2012: 74)..

Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin,2006:281). Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Definisi lain motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sopiah,2008:170). Menurut Mangkunegara (2009:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Juga menurut Sutrisno (2012:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

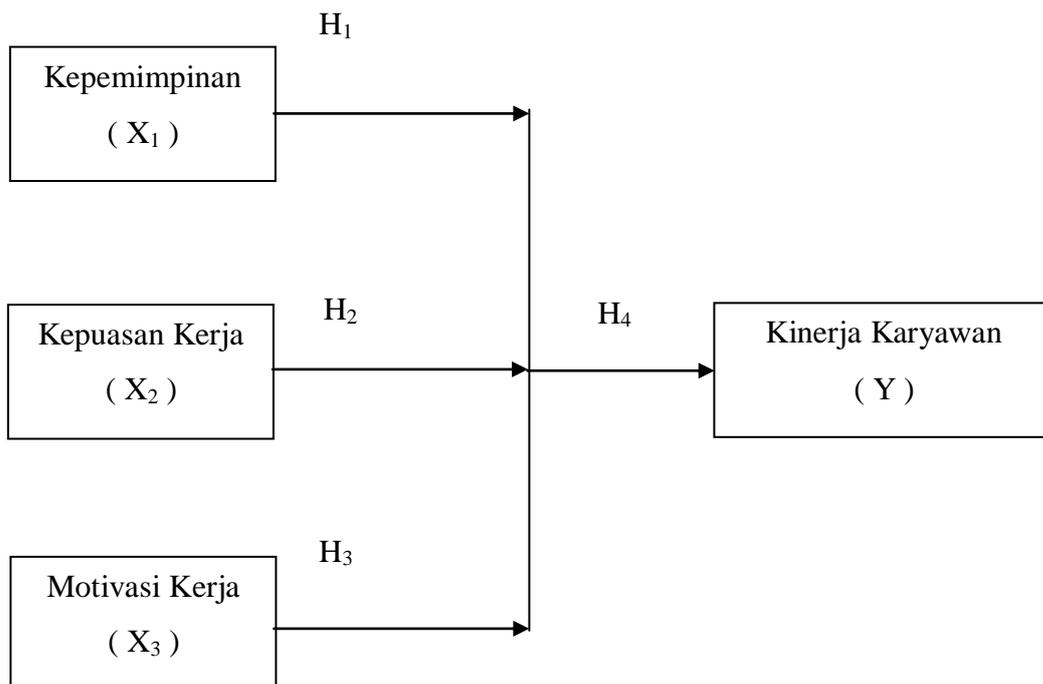
Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang

menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno,2012:109).

Penelitian Terdahulu

1. **Utami dan Hartanto (2010)**
Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
2. **Suwardi dan Utomo (2011)**
Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial maupun simultan
3. **Cahyono (2012)**
Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
H₄ : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:137).

Kepemimpinan (X₁) diukur melalui (Maulidar, et all,2012:5) :

- a. Hubungan dengan karyawan
- b. Kebebasan bagi bawahan untuk memberi pendapat
- c. Mampu mendelegasikan wewenang dengan baik
- d. Menciptakan suasana kerja kondusif
- e. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi

2. Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan,2007:202).

Kepuasan Kerja (X₂) diukur melalui (Maulidar, et all,2012:8):

- a. Hubungan dengan pimpinan
- b. Lingkungan fisik kerja
- c. Hubungan dengan rekan kerja
- d. Suasana kerja
- e. Pujian dari atasan

3. Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2010:109).

Motivasi Kerja (X₃) diukur melalui (Maulidar,et all, 2012:6) :

- a. Gaji yang adil dan layak
- b. Perasaan aman
- c. Kesempatan mengembangkan karir
- d. Adanya tunjangan
- e. Bonus yang menarik

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67).

Kinerja karyawan (Y), diukur melalui (Liliyana, et, all,2011:493) :

- a. Cermat (tidak membuat kesalahan)
- b. Menyelesaikan tugas tepat waktu

- c. Memenuhi standar kerja yang telah ditentukan
- d. Memberikan hasil kerja sebaik mungkin
- e. Tepat waktu tiba di kantor

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, Jl. Coaster No. 10, Semarang yang berjumlah 235 karyawan

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, Jl. Coaster No. 10, Semarang dan diperoleh sampel 70 responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127)..

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar,2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242) :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y	:	Kinerja Karyawan
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Kepemimpinan
X ₂	:	Kepuasan Kerja
X ₃	:	Motivasi Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,988	,719		1,374	,174
	Kepemimpinan	,237	,096	,262	2,476	,016
	Kepuasan Kerja	,449	,111	,461	4,036	,000
	Motivasi Kerja	,238	,069	,264	3,465	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linear antara kualitas produk, harga dan pelayanan terhadap loyalitas konsumen sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 0,988 + 0,237 X_1 + 0,449 X_2 + 0,238 X_3$$

Uji – F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	803,215	3	267,738	169,539	,000 ^a
	Residual	104,228	66	1,579		
	Total	907,443	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Hasil uji – F = 169,539 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil (<) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a4} yang menyatakan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,374	,174
	Kepemimpinan	2,476	,016
	Kepuasan Kerja	4,036	,000
	Motivasi Kerja	3,465	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

1. Hasil uji – t kepemimpinan = 2,476 dengan sig.0,016. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a1} yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Hasil uji – t kepuasan kerja = 4,036 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a2} yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji – t motivasi kerja = 3,465 dengan sig.0,001. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a3} yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,880	1,257

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Adjusted R Square sebesar 0,880. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 88,0% ($0,880 \times 100,0\%$). Sementara untuk 12,0% ($100\% - 88,0\%$) kinerja karyawan TPKS Pelabuhan Indonesia III Tanjung Mas Semarang Semarang dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Karyawan memberikan penilaian terendah terhadap memperoleh pujian dari atasan bila mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar. Pujian dapat diberikan dengan memberikan ucapan selamat atau pemberian sertifikat sebagai karyawan yang berprestasi di dalam perusahaan karena mampu menghasilkan output kerja sesuai standar.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Karyawan memberikan penilaian terendah terhadap perusahaan memberikan bonus yang menarik pada akhir tahun. Pemberian Bonus dapat berupa tambahan 1 kali gaji pada akhir tahun.
3. Faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi. Pemberian penghargaan dari pimpinan dapat berupa jabatan lebih tinggi seperti apabila menjadi karyawan di bagian staf diangkat menjadi supervisor..

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Ari. 2012. "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri". **Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi**. Vol. 1. No. 1. Juni 2012. Universitas Pawayatan Daha. Kediri.
- Fatmawati, Mahdani, dan Sofyan Idris. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai IAIN Arraniry Banda Aceh". **Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala**. Volume 1. Tahun I. Nomor 1. Agustus 2012. Hal. 1 – 17. **Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala**. Aceh
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksaran. Jakarta.

- Liliyana, Utin Nina Herina dan Deswira Zain. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak". **Jurnal Aplikasi manajemen**. Volume 9. Nomor 2. Maret 2011. Hal. 491 – 499. Politeknik Negeri Pontianak. Pontianak.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulidar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh". **Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala**. Volume 1. Tahun I. Nomor 1. Agustus 2012. Hal. 1 – 20. **Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala**. Aceh
- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2005. **Manajemen Karyawan**. Amus. Yogyakarta.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". **Analisis Manajemen**. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus. Kudus

- Umar, Husein. 2005. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Baru Cetakan Ketujuh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”. **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 58 – 67. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta