

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KANTOR KECAMATAN BABULU KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA, KALIMANTAN TIMUR)

Oleh
Nur Eni Suhudi
nurenisuhudi@gmail.com
Hadi Sunaryo
hadifeunisma@gmail.com
A. Agus Priyono
a.agus.priyono@gmail.com

Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to find out information about the performance, leadership and organizational culture on the performance of the employees of the sub-district office in babulu distric Penajam Paser Utara, East Kalimantan.

This type of this research is explanatory research. Respondents in this research are all employees of Babulu District Office in Penajam Paser Utara with 39 employees. The data method used are by distributing questionnaires and documentation. The data was analyzed by using instrument test, validity test of reliability test, normality test, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis test.

Based on the results of this research, it can be conclude that in partial leadership variable, there is a significant influence toward employee performance, but there is no significant influence in work motivation and corporate culture of employee performance. Furthermore, in simultaneously work motivation, leadership and corporate culture, is showed that there is asignificant influence toward employee performance.

Keywords: motivation, leadership, organizational culture, performance, employees.

PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG

Di dalam bidang pekerjaan dan kehidupan berorganisasi manusia merupakan faktor penting yang ada di dalam nya, organisasi merupakan sebuah kegiatan yang sengaja diadakan dengan adanya suatu tujuan yang akan dicapai di dalam pelaksanaannya.

Keberhasilan dari sebuah organisasi di pengaruhi oleh faktor kinerja individu karyawannya. Hal yang mempengaruhi terhadap hal ini adalah kinerja

dari karyawannya, karena itu setiap karyawan yang bekerja perlu memiliki motivasi yang tinggi di dalam bekerja. Selain dari pada motivasi yang baik dan kuat dari diri individu, maka ada hal yang datang dari diri atasan agar motivasi yang ada pada karyawan dapat maksimal, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang atasan. Kepemimpinan yang efektif yang di lakukan oleh atasan merupakan faktor penting didalam kelancaran suatu organisasi maupun perusahaan.

Setelah motivasi dan kepemimpinan ada satu aspek lagi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada didalam perusahaan maupun organisasi mampu memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena budayalah yang akan menentukan pola apa dan bagaimana yang biasa dilakukan di perusahaan itu.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai didalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan dari latarbelakang dan rumusan masalah yg adda, jadi tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu :1) Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Brahmasari dan Suprayetno (2008) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)” menyimpulkan jika budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

Afif, (2010) melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”. Metode analisis data yang dipakai yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan jika kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Abdilah (2011) dengan judul Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi terhadap karyawan Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah). Sampel yang dipakai didalam penelitian sejumlah 60 responden dari 106 karyawan. Metode analisis data yang dipakai yaitu analisis regresi linier berganda.

TINJAUAN TEORI

KINERJA

Robbins (2008) menjelaskan kinerja yaitu “suatu hasil yg dicapai seorang karyawan didalam pekerjaannya sesuai acuan tertentu yang berlaku bagi pekerjaan”

MOTIVASI KERJA

Hasibuan (2008: 141) berpendapat bahwa motivasi yaitu penyediaan kekuatan pendorong yang menciptakan antusiasme kerja karyawan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua upaya guna mencapai kepuasan. Motivasi adalah dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melaksanakan satu tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan memiliki peran teramat penting didalam manajemen organisasi. Kepemimpinan yang dibutuhkan orang karena mereka sadar akan keterbatasan tertentu dalam diri manusia. Dari sini muncul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Wahjosumidjo (1991: 154) Kepemimpinan yaitu kualitas orang yang mempengaruhi orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan dalam tubuh tertentu. Selain itu Wahjosumidjo menyatakan jika peran kepemimpinan yaitu adil, memberi saran, mendukung pencapaian tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai perwakilan organisasi, sumber inspirasi, dan yang ingin mengakuinya.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi yaitu tradisi, sikap, nilai dan prinsip yang memberi pengaruh cara berperilaku anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Berdasarkan dari variabel yang diteliti maka peneliti menggunakan jenis penelitian *explanatori researc*. menurut Sugiyono (2014) *explanatori researc* adalah metode penelitian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

WAKTU PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan Mei 2018.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Motivasi Kerja
Menurut Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.
2. Kepemimpinan
Wahjosumidjo (1991: 154) Kepemimpinan yaitu kualitas orang untuk mempengaruhi orang untuk berpikir juga berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.
3. Budaya Organisasi
Robbins & Coulter (2010: 63) juga dikenal sebagai organisasi budaya (budaya organisasi) sebagai seperangkat nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara yang dibagikan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.
4. Kinerja karyawan
Menurut Robbins (2008) kinerja adalah sesuatu hasil yang dicapai pegawai didalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku bagi sebuah pekerjaan.

SUMBER DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA

SUMBER DATA

Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Menurut Umi Narimawati (2008:98) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Sedangkan data sekunder adalah data yang merujuk kepada informasi yang disatukan melalui sumber yang ada. Sumber data termasuk catatan ataupun dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet, dan sebagainya

METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data secara terperinci dan benar maka peneliti menggunakan beberap metode pengumplan data yang akan digunakan yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kemudian kedua sumber data di kolaborasikan untuk menemukan suatu solusi untuk permasalahan yang diteliti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan kantor kecamatan babulu kabupaten penajam paser utara, kalimantan timur.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Guna mengukur jawaban yang valid ataukah tidak. Kuesioner dinyatakan valid kalau pertanyaan atau pertanyaan ada pada kuesioner

dapat mengukur sesuatu yang ingin diungkapkan. (Ghozali, 2013: 53).

Dengan ketentuan

- a. Hasil r hitung $> r$ tabel (0.3160) = valid
- b. Hasil r hitung $< r$ tabel (0.3160) = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang dipakai bisa dipercaya dan konsisten jika dilakukan berulang. Kuesioner dikatakan dapat diandalkan jika jawaban atas pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

(Ghozali:2011).). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS, yaitu dengan uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian yaitu:

- 1) Jika nilai hasil perhitungan Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dapat dikatakan variabel penelitian dapat diandalkan.
- 2) Jika hasil perhitungan Alpha Cronbach nilai $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* dan didapat hasil pada (*asympt. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2013: 96) analisis yang dilakukan guna mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Berdasarkan tabel *coefficients* dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = -401 + 0,176 (X1) + 0,876 (X2) + 0,091 (X3) + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -401 artinya jika variabel bebas $X1$ (Lingkungan kerja), $X2$ (Kesehatan kerja), $X3$ (Keselamatan kerja) nilainya 0, maka Y (Produktivitas kerja) nilainya -401.
2. Variabel motivasi kerja ($X1$) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig motifasi kerja sebesar 0,275 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
3. Variabel kepemimpinan ($X2$) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig kepemimpinan sebesar 0,000 karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05
4. Variabel budaya organisasi ($X3$) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig budaya organisasi 0,599 karena nilai signifikansinya lebih besar dari

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2012: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Hasil output dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa antara masing-masing variabel *independent* tidak terjadi *multikolonieritas*.

b. Uji Heterokedastisitas

Imam Ghozali (2013: 105) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk model regresi Ketimpangan varians dari satu pengamatan residual ke pengamatan lain, jika varians dari sisa satu pengamatan disebut sebagai heteroskedastisitas.

Dari hasil output diketahui jika nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih dari 0,05. Dengan begitu bisa disimpulkan jika tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* pada model regresi.

5. Uji hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test dipakai guna menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang dipakai didalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Perbandingan t hitung $1.110 > t$ tabel 0,3160 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,275 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 72,5% tingkat kepercayaan ini kurang dari tingkat kepercayaan yang disyaratkan 95% ($\alpha=5\%$)

Dengan demikian maka untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak”.

2. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Perbandingan t hitung $4.016 > t$ tabel 0,3160 dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,000 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 100 % tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu 95% ($\alpha=5\%$)

Dengan demikian maka untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , diterima”.

3. Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Perbandingan t hitung $531 > t$ tabel 0,3160 dan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,599 memeberikakn makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 40,1% tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan

dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu 95% ($\alpha=5\%$).

Dengan demikian maka untuk hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak”.

b. Uji f

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji statistik F pada dasarnya merupakan variabel bebas dan variabel independen dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen dan variabel. Berdasarkan tabel diperoleh nilai F uji sebesar 45.547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja(X1) kepemimpinan (X2) budaya organisasi (X3) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan sejalan dengan Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederic Herzberg.

Penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afif, (2010) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berdampak signifikan sejalan dengan pendapat Edgar H. Schein menyimpulkan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui tindakan dan perilaku pemimpinnya. Hal ini berarti jika tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dapat menjadi budaya yang baik maka akan berpengaruh positif terhadap anggotanya.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Dari hasil penelitian juga pembahasan memakai analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan, jadi bisa dibuat kesimpulan yaitu: (Prawirosentono, 2008:2)

- a) Variabel motivasi kerja yang diukur oleh psikologis, keamanan, dan aktualisasi diri di refleksikan oleh psikologi. Variabel kepemimpinan yang diukur oleh “bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap” adil direfleksikan oleh sebagai wakil organisasi. Variabel budaya organisasi yang diukur oleh inovasi, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, sikap agresif, stabilitas direfleksikan oleh berorientasi kepada manusia dan sikap agresif.

- b) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur
- c) Variabel kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur
- d) Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur
- e) Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki arti berdampak secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- 1. Terkait dengan variabel motivasi yang memiliki pengaruh yang negatif sehingga perlu ditingkatkannya pemberian motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan
- 2. Terkait dengan variabel budaya organisasi yang memiliki pengaruh negatif maka perlu di perhatikan lagi mengenai budaya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3. Penelitian ini hanya mempengaruhi variabel kepemimpinan disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Habsoro. 2011. *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)”*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Achmad Sani Supriyanti dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, adisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Cahyono dan Suharto, 2005, “pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta”
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Dubrin. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Dubrin. (2006). *Leadership* (Terjemahan). Edisi Ketiga. Prenada Media: Jakarta.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- James, DKK, 1996, *Manajemen*, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masri Singarimbun Efendi, Sofyan, 2005, *Metode Penelitian Survey*, Pustaka LPJES. Indonesia
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Reza, Regina, 2010, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang”.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Hal 284.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Sedarmayanti. (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama”
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Pemelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Simamora, 2003, *Membongkar Kotak Hitam Konsumen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sutoyo. 2009. Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media
- Wahjosumidjo. 1991. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka.

*) Nur eni suhudi adalah Ummah Fakultas Ekonomi Unisma

**) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Ach. Agus Priyono, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma