

**PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,  
MOTIVASI, DAN LATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA**

**INDRAYANI**

**DOKTOR FALSAFAH  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
2012**

## **Kebenaran Mengguna Tesis**

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan Ijazah lanjutan Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju perpustakaan Universiti boleh membenarkan siapa saja untuk memeriksa. Saya bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah di bolehkan dengan kebenaran penyelia tesis ini atau Dekan (Dean of Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences), sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik, pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia .perluah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat keatas tesis ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah di pohon melalui :

Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences  
UUM College of Arts and Sciences  
Universiti Utara Malaysia  
06100, UUM Sintok  
Kedah Darul Aman

## Abstrak

Isu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan latihan merupakan intipati prestasi kerja pegawai di sesebuah organisasi. Kajian ini bertujuan untuk; menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi serta latihan dengan prestasi kerja; mengenal pasti faktor perbezaan dalam kategori jantina, status akademik, perkahwinan dan pengalaman kerja terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, latihan dan prestasi kerja pegawai, dan menyelidiki faktor ganjaran dan dendaan sebagai pemboleh ubah penyederhana ke atas hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, latihan dengan prestasi kerja. Sampel kajian ini berjumlah 259 orang dan dipilih menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Instrumen kajian untuk mengukur kepemimpinan diperolehi daripada Supriyadi, Lawton dan Rose, serta Yukl; budaya organisasi diperolehi daripada Robbins; motivasi diperolehi daripada Nawawi; latihan di perolehi daripada Satrio dan Andre; ganjaran dan dendaan diperolehi daripada Luthans dan prestasi kerja diperolehi daripada Bernandin dan Russel. Data dianalisis dengan menggunakan pakej SPSS. Hasil kajian menunjukkan bahawa ada hubungan signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, latihan dengan prestasi kerja pegawai. Kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan dalam kategori jantina dan status perkahwinan untuk persepsi pegawai terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, latihan, dan prestasi kerja. Untuk faktor pembeza kelulusan akademik terdapat perbezaan persepsi pegawai terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, latihan dan prestasi kerja.. Untuk faktor pengalaman kerja, kajian mendapati perbezaan persepsi pegawai terhadap motivasi. Dapatan kajian juga mendapati bahawa faktor motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dan diikuti oleh faktor kepemimpinan, latihan dan budaya organisasi. Selain itu, dapatan kajian juga membuktikan bahawa ganjaran mahupun dendaan terbukti sebagai penyederhana antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, latihan dengan prestasi kerja pegawai. Secara am dapat disimpulkan bahawa dengan menghubungkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan latihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai secara langsung mahupun melalui penyederhana faktor ganjaran dan dendaan.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi, Latihan, Prestasi kerja

## Abstract

Issues in leadership, organizational culture, motivation, and training are the essence of employees' work performance in organization. This study analysed the influence of leadership, organizational culture, motivation and training on employees' performance. In addition, it examined differences in leadership, organizational culture, motivation, training and work performance based on gender, academic status, marital status and work experience. The study also analysed the dominant factors influencing work performance and the role of reward and punishment as moderating variables between leadership, organizational culture, motivation, training and work performance. A total of 259 respondents were chosen as samples through simple random sampling technique. Instrument for measuring leadership was taken from Supriyadi, Lawton, Rose and Yukl, organizational culture from Robbins, motivation items from Nawawi, training items from Satriono and Andre, measuring reward and punishment from Luthans and finally, items for measuring work performance from Bernandin and Russel. Data were analysed using SPSS. Results indicated that there were significant relationship between leadership, organizational culture, motivation, training and work performance. The results also found that gender and marital status did not affect all variables. For academic status differences were found in leadership, organizational culture, motivation, training and work performance. However, a significant difference was found for motivation. Motivation dominated the influence in work performance followed by leadership, training and organizational culture. In addition, reward and punishment moderated the relationship between leadership, organizational culture, motivation, training and work performance. In general, it can be concluded that by relating leadership, organizational culture, motivation and training, employees' work performance may be increased either directly or indirectly through reward and punishment.

**Keywords:** Leadership, Organizational culture, Motivation, Training, Work performance

## **Penghargaan**

Dengan rahmat Allah SWT serta Safaat daripada Nabi Muhammad SAW, saya dapat menyelesaikan disertasi ini, semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi Masyarakat, Universiti, Kerajaan dan pegawai Kerajaan, Amin.

Pertama sekali penghargaan khusus dan jutaan terimakasih ditujukan kepada penyelia, Prof Madya Dr. Najib Ahmad Marzuki, di atas segala bimbingan dan tunjuk ajar semasa menyiapkan disertasi ini. Bab demi bab beliau memberikan saranan, pandangan, pengarah, motivasi dan tunjuk ajar dengan penuh kesabaran. Semoga Allah sentiasa memberkati ilmunya dan membalas semua kebaikan yang telah di berikan.

Ucapan terimakasih dan penghargaan juga saya ucapkan kepada Naib Canselor dan Timbalan Naib Canselor yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti program PhD di Jabatan Siswazah Psikologi dan Kaenseling, Kolej Sastera & Sains, Universiti Utara Malaysia.

Penghargaan juga dirakamkan kepada Pengarah Bahagian Perancangan Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu, kerana memberikan kebenaran bagi menjalankan kajian ini dan kesemua pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu yang telah bersedia memberikan bantuan data dalam menjalankan kajian. Terima kasih juga saya sampaikan kepada seluruh keluarga yang telah memberikan sokongan dan semangat untuk menyiapkan disertasi ini. Akhir sekali penghargaan ikhlas dan terimakasih tiada terhingga kepada ibunda, ananda anggia, oscar, dicky dan aura yang mengerti akan kepayahan saya dan sentiasa memberi semangat dan mengorbankan masa bersama sepanjang pengajian Doktor Falsafah di Universiti Utara Malaysia ini..

Indrayani

2012

## Senarai Kandungan

Kebenaran Mengguna	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Penghargaan	iv
Senarai Kandungan	v
Senarai Jadual	xii
Senarai Rajah	xv

### **BAB SATU PENDAHULUAN**

1.1	Pengenalan	1
1.2	Permasalahan Kajian	12
1.3	Persoalan Kajian	20
1.4	Objektif Kajian	20
1.5	Kepentingan Kajian	21
1.6	Batasan Kajian	23
1.7	Definisi Umum Dan Operasional	23

### **BAB DUA LATAR BELAKANG TEORI DAN ULASAN KARYA**

2.1	Pengenalan	44
2.2	Prestasi Kerja	44
2.3	Faktor yang Mempengaruhi	54
	2.3.1 Kepemimpinan	54
	2.3.2 Budaya Organisasi	59
	2.3.3 Motivasi	67
	2.3.4 Program Latihan	81
2.4	Faktor Penyederhana dan Faktor Demografi	92
	2.4.1 Ganjaran Dan Dendaan	92

2.4.2	Demografi	98
2.5	Kajian-Kajian Terdahulu	99
2.6	Rumusan Kajian Terdahulu	110
2.7	Kerangka Kajian Dan Hipotesis Penyelidikan	117
2.7.1	Kerangka Kajian	117
2.7.2	Hipotesis	118

## **BAB TIGA METOD KAJIAN**

3.1	Pengenalan	122
3.2	Reka Bentuk Kajian	122
3.3	Populasi Dan Sampel	123
3.3.1	Populasi	123
3.3.2	Sampel	124
3.4	Instrumen Kajian	126
3.4.1	Prestasi Kerja	126
3.4.2	Kepemimpinan	127
3.4.3	Budaya Organisasi	128
3.4.4	Motivasi	128
3.4.5	Latihan	129
3.4.6	Ganjaran dan Dendaan	129
3.5	Tafsiran Markah Item Soalan	130
3.6	Kajian Rintis	131
3.6.1	Ujian Rintis Kesahan Kriteria	131
3.6.2	Ujian Rintis Keboleh Percayaan Dalaman	134
3.6.3	Ujian rintis Normaliti	135
3.6.4	Ujian Rintis Lineariti Data	136
3.7	Kaedah Pengumpulan Data	137
3.7.1	Data Primer	137
3.7.2	Data Sekunder	138
3.8	Analisis Data	138

3.8.1 Analisis Deskriptif	138
3.8.2 Analisis Inferensi	138
3.9 Kebolehpercayaan Kajian Sebenar	141
3.9.1 Keboleh percayaannya Dalaman ( <i>Reliability</i> )	141
3.9.2 Ujian Dasar Normaliti	143
3.9.3 Ujian Dasar Lineariti	143
3.10 Analisis Faktor ( <i>Exploratory Factor Analysis</i> )	145
3.10.1 Kelayakan Model	145
3.10.2 Membentuk Matriks <i>Anti Images</i>	146
3.10.3 Nilai Communalities	148
3.10.4 Komponen Matriks	149
3.10.5 Eigenvalue	149
3.10.6 Factor Loading	152

## **BAB EMPAT KEPUTUSAN KAJIAN**

4.1 Pengenalan	155
4.2 Demografi Responden	155
4.2.1 Taburan Responden Mengikuti Jantina	155
4.2.2 Taburan Responden Mengikuti Kelulusan Akademik	156
4.2.3 Taburan Responden Mengikuti Status Perkhawinan	156
4.2.4 Taburan Responden Mengikuti Pengalaman Kerja	157
4.3 Deskripsi Pemboleh Ubah	158
4.3.1 Deskripsi Kepemimpinan Pegawai Kerajaan Tempatan	158
4.3.2 Deskripsi Budaya Organisasi Pegawai Kerajaan Tempatan	159
4.3.3 Deskripsi Motivasi Pegawai Kerajaan Tempatan	161
4.3.4 Deskripsi Program Latihan Pegawai Kerajaan Tempatan	163
4.3.5 Deskripsi Ganjaran Pegawai Kerajaan Tempatan	164
4.3.6 Deskripsi Dendaan Pegawai Kerajaan Tempatan	166
4.3.7 Deskripsi Prestasi Kerja Pegawai Kerajaan Tempatan	167



4.4	Pengujian Hipotesis	169
4.4.1	Hubungan Di Antara Pembolehubah Dengan Prestasi Kerja (H1)	169
4.4.1.1	Kepemimpinan dan Prestasi Kerja (H1a)	169
4.4.1.2	Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja (H1b)	170
4.4.1.3	Motivasi dan Prestasi Kerja (H1c)	170
4.4.1.4	Program Latihan dan Prestasi Kerja (H1d)	171
4.4.2	Faktor Pembeza Kepemimpinan (H2)	171
4.4.2.1	Kepemimpinan pegawai kerajaan tempatan berbeza Antara lelaki dan perempuan (H2a)	172
4.4.2.2	Kepemimpinan Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Kelulusan Akademik (H2b)	172
4.4.2.3	Kepemimpinan Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Status Perkhawinan (H2c)	174
4.4.2.4	Kepemimpinan Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Pengalaman Kerja (H2d)	175
4.4.3	Faktor Pembeza Budaya Organisasi (H3)	175
4.4.3.1	Budaya Organisasi Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Lelaki & Perempuan (H3a)	176
4.4.3.2	Budaya Organisasi Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Kelulusan Akademik (H3b)	176
4.4.3.3	Budaya Organisasi Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Status Perkhawinan (H3c)	178
4.4.3.4	Budaya Organisasi Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Pengalaman Kerja (H3d)	179
4.4.4	Faktor Pembeza Motivasi (H4)	179
4.4.4.1	Motivasi Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Lelaki & Perempuan (H4a)	179
4.4.4.2	Motivasi Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Kelulusan Akademik (H4b)	180
4.4.4.3	Perbezaan Motivasi Antara Status Perkhawinan (H4c)	182
4.4.4.4	Motivasi Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza	

Antara Pengalaman Kerja (H4d)	183
4.4.5 Faktor Pembeza Latihan (H5)	184
4.4.5.1 Latihan Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Antara Lelaki & Perempuan (H5a)	185
4.4.5.2 Latihan Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Kelulusan Akademik (H5b)	185
4.4.5.3 Latihan Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Status Perkhawinan (H5c)	187
4.4.5.4 Latihan Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Pengalaman Kerja (H5d)	187
4.4.6 Faktor Pembeza Prestasi Kerja (H6)	188
4.4.6.1 Prestasi Kerja Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Lelaki & Perempuan (H6a)	188
4.4.6.2 Prestasi Kerja Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Kelulusan Akademik (H6b)	189
4.4.6.3 Prestasi Kerja Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Status Perkhawinan (H6c)	191
4.4.6.4 Prestasi Kerja Pegawai Kerajaan Tempatan Berbeza Antara Pengalaman Kerja (H6d)	192
4.4.7 Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (H7)	192
4.4.8 Ganjaran Sebagai Menyederhanakan Hubungan (H8)	195
4.4.8.1 Faktor Ganjaran Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja (H8a)	195
4.4.8.2 Faktor Ganjaran Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja (H8b)	196
4.4.8.3 Faktor Ganjaran Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Motivasi Dengan Prestasi Kerja (H8c)	196
4.4.8.4 Faktor Ganjaran Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Latihan Dengan Prestasi Kerja (H8d)	194
4.4.9 Dendaan Sebagai Menyederhanakan Hubungan (H9)	197

4.4.9.1	Faktor Dendaan Sebagai Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja (H9a)	197
4.4.9.2	Faktor Dendaan Sebagai Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Budaya Dengan Prestasi Kerja (H9b)	198
4.4.9.3	Faktor Dendaan Sebagai Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Motivasi Dengan Prestasi Kerja (H9c)	198
4.4.9.4	Faktor Dendaan Sebagai Menyederhanakan Hubungan Diantara Faktor Latihan Dengan Prestasi Kerja (H9d)	199

## **BAB LIMA PERBINCANGAN**

5.1	Pengenalan	200
5.2	Hubungan Di Antara Pembolehubah	200
5.2.1	Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja	200
5.2.2	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja	202
5.2.3	Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja	205
5.2.4	Hubungan Latihan Dengan Prestasi Kerja	207
5.3	Faktor Pembeza Hubungan Kepemimpinan	209
5.4	Faktor Pembeza Hubungan Budaya Organisasi	215
5.5	Faktor Pembeza Hubungan Motivasi	219
5.6	Faktor Pembeza Hubungan Latihan	22
5.7	Faktor Pembeza Hubungan Prestasi Kerja	227
5.8	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Latihan terhadap Prestasi Kerja	230
5.9	Ganjaran Sebagai Menyederhanakan Hubungan	234
5.10	Dendaan Sebagai Menyederhanakan Hubungan	236
5.11	Implikasi	238
5.11.1	Teorikal	238
5.11.2	Praktikal	242
5.12	Cadangan Dan Saranan	247

5.12.1	Cadangan Kepada Kerajaan Tempatan	247
5.12.2	Cadangan Kajian Lanjutan	254
5.13	Kesimpulan	256
	<b>RUJUKAN</b>	260
	<b>LAMPIRAN</b>	274

## Senarai Jadual

Jadual 2.1	Perincian Kriteria Penilaian Prestasi kerja Pegawai	48
Jadual 2.2	Teori Lambang dalam Analisis Prestasi Kerja Pegawai	53
Jadual 2.3	Teori Dua Faktor Herzberg	72
Jadual 3.1	Populasi dan Sampel Pegawai Kerajaan Tempaan Indragiri Hulu	125
Jadual 3.2	Tafsiran Markah Jawapan Soal Selidik Setiap Pembolehubah	130
Jadual 3.3	Ujian Rintis Kesahan Kriteria	133
Jadual 3.4	Ujian Rintis Kebolehpercayaan	135
Jadual 3.5	Hasil Uji Rintis Normaliti Data	135
Jadual 3.6	Ujian Rintis Lineariti Data	136
Jadual 3.7	Kepercayaan Dalaman Data Pada Setiap Pembolehubah	142
Jadual 3.8	Ringkasan Hasil Uji Dasar Normaliti Data	145
Jadual 3.9	Ujian Dasar Lineariti	145
Jadual 3.10	Nilai KMO dan <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> pada Masing-masing Pembolehubah Kajian	146
Jadual 3.11	Nilai MSA ( <i>Measure of Sampling Adequacy</i> ) untuk Pemboleh ubah Prestasi Kerja	147
Jadual 3.12	Nilai <i>Communalities</i> Masing-masing Pembolehubah Prestasi Kerja	148
Jadual 3.13	Nilai Komponen Matriks Masing-masing Pembolehubah Kajian	149
Jadual 3.14	Eigenvalue Pembolehubah Kepemimpinan	150
Jadual 3.15	Eigenvalue Pembolehubah Budaya Organisasi	150
Jadual 3.16	Eigenvalue Pembolehubah Motivasi	151
Jadual 3.17	Eigenvalue Pembolehubah Latihan	151
Jadual 3.18	Eigenvalue Pembolehubah Prestasi Kerja	152
Jadual 3.19	Nilai Loading Factor Pembolehubah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Program Latihan, Ganjaran, Dendaan Dan Prestasi Kerja	152
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikuti Jantina	155
Jadual 4.2	Taburan Resonden Mengikuti Kelulusan Akademik	156
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikuti Status Perkahwinan	157

Jadual 4.4	Taburan responden Mengikuti Pengalaman Kerja	157
Jadual 4.5	Kepemimpinan Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Berdasarkan Pengategorian Skor	158
Jadual 4.6	Budaya Organisasi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Berdasarkan Pengategorian Skor	160
Jadual 4.7	Motivasi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Berdasarkan Pengategorian Skor	161
Jadual 4.8	Pelatihan Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Berdasarkan Pengategorian Skor	163
Jadual 4.9	Persepsi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Terhadap Ganjaran Berasaskan Pengategorian Skor	164
Jadual 4.10	Persepsi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Terhadap Dendaan Berdasarkan Pengategorian Skor	166
Jadual 4.11	Prestasi Kerja Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Berasaskan Pengategorian Skor	167
Jadual 4.12	Korelasi Pearson ( <i>Person Corelation</i> ) <i>Independent Variable</i> Dengan <i>Dependent Variable</i> Prestasi Kerja	169
Jadual 4.13	Perbezaan Kepemimpinan Antara Lelaki dan Perempuan	172
Jadual 4.14	Perbezaan Kepemimpinan Antara Kelulusan Akademik	172
Jadual 4.15	<i>Post Hoc Test</i> Perbezaan Kepemimpinan Antara Kelulusan Akademik	173
Jadual 4.16	Perbezaan Kepemimpinan Pada Status Perkahwinan	174
Jadual 4.17	Perbezaan Kepemimpinan Pada Pengalaman Kerja	175
Jadual 4.18	Perbezaan Budaya Organisasi Antara Lelaki dan Perempuan	176
Jadual 4.19	Perbezaan Budaya Organisasi Antara Kelulusan Akademik	176
Jadual 4.20	<i>PostHoc Test</i> Perbezaan Budaya Organisasi Antara Kelulusan Akademik	177
Jadual 4.21	Perbezaan Budaya Organisasi pada Status Perkahwinan	178
Jadual 4.22	Perbezaan Budaya Organisasi pada Pengalaman Kerja	179
Jadual 4.23	Perbezaan Motivasi Antara Lelaki dan Perempuan	180

Jadual 4.24	Perbezaan Motivasi Antara Kelulusan Akademik	180
Jadual 4.25	<i>Post Hoc Test</i> Perbezaan Motivasi Antara Kelulusan Akademik	181
Jadual 4.26	Perbezaan Motivasi pada Status Perkahwinan	182
Jadual 4.27	Perbezaan Motivasi pada Pengalaman Kerja	183
Jadual 4.28	<i>Post Hoc Test</i> Perbezaan Motivasi Antara Pengalaman Kerja	183
Jadual 4.29	Perbezaan Latihan Antara Lelaki dan Perempuan	185
Jadual 4.30	Perbezaan Latihan Antara Kelulusan Akademik	185
Jadual 4.31	<i>Post Hoc Test</i> Perbezaan Latihan Antara Kelulusan Akademik	186
Jadual 4.32	Perbezaan Latihan pada Status Perkahwinan	187
Jadual 4.33	Perbezaan Latihan pada Pengalaman Kerja	188
Jadual 4.34	Perbezaan Prestasi kerja Antara Lelaki dan Perempuan	189
Jadual 4.35	Perbezaan Prestasi Kerja Antara Kelulusan Akademik	189
Jadual 4.36	<i>Post Hoc Test</i> Perbezaan Prestasi Kerja Antara Kelulusan Akademik	190
Jadual 4.37	Perbezaan Prestasi Kerja pada Status Perkahwinan	191
Jadual 4.38	Perbezaan Prestasi Kerja Pada Pengalaman Kerja	192
Jadual 4.39	Koefisien Korelasi Multiple dan Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Latihan Terhadap Prestasi Kerja	193
Jadual 4.40	Ringkasan Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Latihan Terhadap Prestasi Kerja	193
Jadual 4.41	Koefisien Beta ( <i>Unstandardized Coefficients</i> ), <i>Standardized Coefficients Beta</i> , dan Pengujian Signifikan	194

## Senarai Rajah

Rajah 2.1	Dimensi Prestasi Kerja	50
Rajah 2.2	Proses Jadual Motivasi Asas	69
Rajah 2.3	Perkembangan Teori Motivasi Kerja	70
Rajah 2.4	Hubungan antara Teori ERG Alderfer's, Hierarchy Maslow's Dan Teori Dua Faktor Herzberg's	72
Rajah 2.5	Kerangka Kajian	117
Rajah 3.1	Uji Normality daripada <i>Regression Standardized Residual</i>	144
Rajah 3.2	Normal P-P Plot daripada <i>Regression Standardized Residual</i>	144
Rajah 4.1	Kepemimpinan Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu	159
Rajah 4.2	Budaya Organisasi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu	161
Rajah 4.3	Motivasi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu	162
Rajah 4.4	Pelatihan Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu	164
Rajah 4.5	Persepsi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Terhadap Pelaksanaan Ganjaran	165
Rajah 4.6	Persepsi Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu Terhadap Pelaksanaan Dendaan	167
Rajah 4.7	Prestasi Kerja Pegawai Kerajaan Tempatan Indragiri Hulu	168



# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pengenalan**

Kerajaan di Indonesia mempunyai peranan pembangunan yang bersifat nasional, kawasan, mahupun daerah, di samping peranan lainnya iaitu perkhidmatan awam bagi masyarakat pesekitaran. Sistem kerajaan di Indonesia dipimpin oleh presiden dan dibantu menteri kerajaan, kerajaan wilayah dipimpin oleh gabenor beserta pegawai kakitangan dan dalam kerajaan tempatan sistem kerajaan dipimpin oleh bupati (datuk bandar) beserta pegawai kakitangan kerajaan tempatan.

Terdapat peraturan autonomi daerah yang ditetapkan dalam undang-undang nombor 22/1999 dan nombor 32/2004. Perkara ini menyebabkan berlakunya pergeseran peranan dari kedudukan kerajaan yang sentralistik menjadi desentralistik. Desentralistik ini bukan hanya bersifat menegak (kerajaan dan kerajaan tempatan), tetapi juga desentralistik bersifat mendatar (kerajaan kepada sektor swasta dan masyarakat awam).

Dalam birokrasi awam berlaku peranan pemimpin yang kuat. Oleh itu pegawai sentiasa berhubung dengan pemimpin. Jika pemimpin tidak mempunyai keupayaan pengurusan, maka aktiviti-aktiviti yang sangat kompleks tidak boleh diselesaikan. Banyak pemimpin birokratik di pelbagai peringkat tidak memiliki keupayaan untuk menjadi pemimpin yang baik (Sulistiyani, 2004).

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Abrahamson, E. (2001). *Change without pain : how managers can overcome initiative overload, organizational chaos, and employee.* Boston : Harvard Business School Press.
- Accel, T. C. (2003). *Employee motivation in the workplace.* Dilayari pada 22 Mei 2010, from <http://www.accel-team.com/motivation/index.html>
- Adams, P. (1996). Leader behavior of principles and its effect on the teacher bornout. *Disertation PhD of University Of Wiscorn-Madison*, (29) 2, 134.
- Agha, S. (2001). *Motivation*, from <http://www.startribune.com>
- Ahmad, G. (2006). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri kayu olahan di kota Makassar. Malang: Universitas Brawijaya. *Journal of Management*. (11) 2, 63 – 64
- Alwi, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Amber, A (2004). *Motivasi tim kerja*, Dilayari pada 20 April 2006, from <http://www.linkedin.com/pub/amber-bray-m-ed/5/241/932>
- Amstrong, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*, Terjemahan Indonesia. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Amstrong, M., Atkinson, A., & Anthony, J. (1995). "A stakeholder approach to strategic performance measurement", *Sloan management review*. New York : Jossey – Bass Publication
- Anthony, J., Robert, N., & Keamer, J (Ed). (1999). *Management control system.* New York : McGraw Hill Companies Inc.
- Arikunto. (1996 ). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J. Jr., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1980). Job Satisfaction : Environmental and generic component". *Journal of Applied Psychology*,(74) 1, 187-192.
- As'ad, M. (2005). *Psikologi dan organisasi.* Yogyakarta : Liberty.
- Baker, K (1992). *Asal mula motivasi pegawai, seri manajemen sumber daya manusia.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Rajawali Pers.

- Barbuto, J. R. (2005). Motivation and transactional charismatics and transformational leadership, a test of antecedents. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 11 (4), 26-40.
- Beetemen, D. R. (1992). *Management : building competitive advantage*, 13 th Edition, Irwin, Chicago : Sage publication.
- Bennis.W.G, & Nanus, B. (1990). *Kepemimpinan strategi dalam mengemban tanggung jawab. (Terjemahan)*. Jakarta: Airlangga.
- Bernadin, H. J., & Russel, J, E. A. (1993). *Human resources management*. New York: McGraw Hill, Inc Publication
- Berry, L. M. & Houston, T. (1993). *Psychology at work : an industrial and organizational psychology*. New York : McGrawhill International Editions.
- Blanchard, K. H & Huszezo, L. (1996) *Education and training within the organization*. New York : McGraw Hill, Inc.
- Boone, L . E., & Kurtz, D.L. (1992). “*Management*”. New York: McGraw Hill, Inc.
- Bright, J. E. H. (2003, December 12). Personel training and development, organizational psychology in Australia and New Zealand Melbourne . *Oxford University Press*, pp. 56-77
- Brownell, A. (2000). *The Imperfect board member*. San Fransisco : Jossey – Bass.
- Campbel, H. (1996). *Productivity in organizations*. San Francisco: Josey – Bass Publisher.
- Cardoso, F. (1993). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Andi Offset
- Cardoso, F. (Ed). (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Andi Offset
- Censo, D. (1995). *Dorongan orang bekerja pada suatu organisasi*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Cleary, T. (1990). *The book of leadership & strategy*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Com, H.R. (2003). *Motivation : The Polynomial Theory*. Dilayari pada 27 May 2011, From [http://www.hr.com/en/communities/performance\\_management/motivation/motivation\\_gj65r6o3.html](http://www.hr.com/en/communities/performance_management/motivation/motivation_gj65r6o3.html)

- Cox, E. D. (1993) *The way of success organizational*. USA. Inc Publication.
- Daft, R. L. (1999). *10 minutes guide to performance appraisals*. Macmillan USA : Inc Publication
- Darwish, A. Y. (1999). *Organizational Commitment. A Mediator of the relationship of Leadership Behavior With Job Satisfaction and performance*. Washington : Sage Publication
- Darwish, A. Y. (1999). *Organizational commitment. and job satisfaction as predictors of attitudes toward organization in a non westem Setting*. Washington : Sage Publication
- David, D. A. (2005). *Strategic management*. Jakarta : Salemba Empat.
- David, D. A. (1995). *Human resource management : concepts and aplications*. USA: John Wiley & Son. Inc.
- Davis, K., & John, W. N. (1990). *Human resources and personel management*. USA: McGwaw Hill Publication.
- Davis, K. (1995). *Human resources development*, Edisi Kedua. Jakarta: Gramedia.
- Davis, K., & Werther, B (Ed). (1995). *Perilaku dalam organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., & Werther, B (1997). *Human behavior at work*. Jakarta: Terjemahan Erlangga.
- Daniel, R.D., & Misra, M. (1995). *Organizational culture and organizational climate ?, a native's point of view on decade of paradigm wars*. Dilayari pada 12 May 2011, from <http://www.denisonculture.com>
- Denison, D. R. (2000). *Corpurate culture and organization effecyiveness*. Canada : John Wiley & Sons. Sage publication
- Derhavin, H (2008). *Pengaruh faktor demografi terhadap motivasi dan kinerja*. Bogor : IPB
- Dharma, S. (2000). *Manajemen kinerja (falsafah teori dan penerapannya)*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharma, S. (2000). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta : Rajawali.

- Dwiyanto, A. (1995). Penilaian kerja organisasi pelayanan publik. *Makalah disampaikan pada Seminar Kinerja Organisasi Publio*, Fisipol UGM Yogyakarta, 12(2), 1- 32
- Edward, L., Thorndike, B., & Skinner, B. F. (2001). *Behavior of workers in the organization* New Jersey : International, Inc.
- Ellicson, M, K. (2002). *The Performance-Based Management Handbook. Volume 1: Establishing and Maintaining a Performance-Based Management Program*. Washington: Performance-Based Management Special Interest Group (PBM SIG) Publication.
- Eppart, C. M.(Ed). (2004). *Organizational behavior*. New Jersey Publication
- Erven, H. D., & Mimigan, Z. (2003). *Organizational*. Utrechth : Publisher : J.Bijleveld.
- Erwin, H., & Douglas, M. G. (1996). *The concept of stewardship of the organization*. New Jersey : International, Inc.
- Fahmi, U. (2002). Pengaruh kompensasi dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja Karyawan, *Tesis untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen di Ikopin*.(IKOPIN No. 116)
- Filmore, W. J. (1990). *A pragmatic frame work for understanding and managing corporate culture. The Union Institus. Tesis Phd.* (Union Institute No.6 , 54 – 55)
- Fiol, C. M. (1991). “Managing culture as competitive resource : an identity based view of sustainable competitive advantage, *Journal Of Management* 17 (1), 32-35
- Flenort, E., & Bryant, A. G. (2002). Center for information and development studies. *Sintesis: jurnal bulanan CIDES*, 5 (1), 19 - 27
- Flynn, P. (1992). *Multidimensional mapping of the corelates of job involvement : how organizations cause personal stress and what do About it*. San Fransisco: Jossey Bass Publication.
- Gibson, J. L. (Ed). (1997). *Organisasi* (alih bahasa Nunuk Adiami). Jakarta : Jembatan.
- Gibson,J.L, Jhon, M.I, & James,H D. (2000). *Organisasi dan Manajemen Perilaku struktur Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Goleman, D. (2000). *Emotional intellegence*. Jakarta: Gramedia.
- Gray, R. (1987). *The management of patient care putting ladership skills to ware..* Philadelphia : WB Soundes Company.

- Greiner, W. (1967). *Patterns of organization change*. Harvard: Business Review. Boston, MA.
- Guzzo, R. A. (1999). *How job satisfaction and job performance are and are not linked*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hatri., & Keban. (1998). *Etika pelayanan publik : pergeseran paradigma, dilema dan implikasinya bagi pelayanan publik di Indonesia*. Yogyakarta: FISIPOL UGM.
- Heidjarachman. (1996). *Manajemen personalia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hendry, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hersey.P., & Blanchard, KH. (1993). *The power of ethical management* . New York : Norman Vincent Peale Publisher. New York
- Heru H. V. (1998, April – Juni). Hubungan antara kesesuaian persepsi terhadap karakter organisasi dan karakter individu dengan komitmen organisasi. Dalam *Anima* Vol XII – No 51.
- Herzberg, F. (1996). *Organisasi : perilaku, struktur dan proses*, alih Bahasa Djoerhan Wahid. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Herzberg, F. (2002). *Virtual organizations and beyond : discover imaginary systems* England : Chichester West Sussex.
- Hofstede, G. (1994). *Culture's consequences : comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Oakland : Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.
- Hood., A. & Kober, H. (1991). *A public education primer : basic (and sometimes surprising) facts about the U.S. education system , center on education policy*. Washington, D.C : Center on Educaton Policy.
- Hugeis, S. (1999). *Organisations and management in social work*. Los Angeles ; London , Sage Publication.
- Husain,A. A. (1994). *Perkembangan Pentadbiran Awam dan Pengurusan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Husein, U. (1998). *Metode riset prilaku organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Husein, U. (2001). *Metode penelitian (untuk skripsi dan tesis bisnis)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Irene, M.. (2002). *Interaction of organizational culture and colaboration in working and learning*. New York : Cicero, NY
- Ismi, M. (2005). *Kebijakan publik pro gender*. Publisher: Surakarta : Kerja sama Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) dan UPT. Jakarta : Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press), Universitas Sebelas Maret.
- Istijanto.(2006). *Riset sumber daya Manusia*. Jakarta :PT Gramedia.
- Jemigan, I. E. (2002). *dimension of work Satisfaction as Predictor of Commitment*. New Jersey : Sage Publication
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaye, J. (1999). *From the ground up : a workbook on coalition building and community development* ,Washington : AHEC/Community Partners.
- Keating, C. (1985). *Developmental and individual differences in long-term memory retrieval*: England : Child Development.
- Kilmann, W. (1986). *Making organizations competitive : enhancing networks and relationships across traditional boundaries*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Klinger, B., & Nalbadian, J. (1985). Public performance measurement. *Public Performance & Management Review*, 34 (2), 65 -69.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. (1992). *Our iceberg is melting : changing and succeeding under any conditions*. New York : St. Martin's Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, G. J. (2004). *The leadership challenge*. San Francisco: willey-VHC-Verl Publication.
- Kreitner, R., & Kinicki, A (Ed). (2001). *Organizational behavior*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A (Ed). (2003). *Organizacional behavior*. USA: McGraw-Hill International Editions.
- Kreisman, H., & Barbara, J. R. (2002). *Employee motivation in organization*. New Jersey : Sage Publication.



- Kreimen, B. J. (2002). *Insight into employee motivation, commitment and retention*, Boston : Malden,MA : Willey - Blackweel
- Kristiyadi. (1997). *Globalization, nationalism and modernization : a lesson from Japan*. Jakarta : Japan Foundation.
- Kuchinks, P. (1999). Implicit and explicit recognition of emotionally valenced words, Computer file : *Thesis/dissertation*, 2(1), 65 – 66
- Lako, A., & Irmawati. (1997). *Long-term scenarios and the role of fusion power : executive summary of SEO studies*, Netherland : Energy Research Centre of the Netherlands ECN.
- Lako, A. (2004). Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi, *Artikel*, (2) 1, 43 - 44.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Larsen, R. J. (2003). *Leadership in a values-based organization*. USA : Bentley College, Center for Business Ethics.
- Lawton, M., & Rose, G. (1984). *Classics of organizational behavior*. Oak Park,; Moore Pub. Co..
- Lawton, B., & Rose, B. D. (2004). *Lawton metropolitan planning organization public participation process by lawton metropolitan planning organization.*, Oakland : Lawton Metropolitan Planning Organization.
- Lawton, B & Ros, A, S. (1991). *The public service management*. Washington : Prentice Hall Publication.
- Lelie, S. M. (1990). *Transcriptional organization of the czc heavy-metal homeostasis determinant from alcaligenes eutrophus* , USA: American Society.
- Leslie, L (1990). *Unlock behavior, unleash profits : how your leadership behavior can unlock the profitability of your organization*, New York : McGraw-Hil
- Litrell, J. M. (2002). *Reflections on the holocaust : historical, philosophical, and educational dimensions*. Philadelphia : American Academy of Political and Social Science.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- Luthans, F (Ed). (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFE - UGM.

- Mangkunegara, A.A. (2001). *Iklm organisasi dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, S. (2001). *Manajemen sumber daya perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung : Rosda.
- Marschke, G. (2002). *Performance incentives with award constraints*, New York : Sage Publications.
- Mary, R. R. (1993). *Human resource information systems in personnel management*. Geneva : International Labour Office
- Masi, S. M., & Cooke, E. (2000). *One in ten : helping 16 to 18 year olds find employment, education and training, Research in Practice (Organization)*. New York : Sage Publication.
- Mas'ud, M. (1989). *International conference on acoustics, speech, and signal processing Vol 2; Speech processing II* , Jakarta : IEEE.
- Maxwell, F. (1995). *The 360 [degree symbol] leader : developing your influence from anywhere in the organization*, Nashville : Nelson Business.
- Mertin, D.(1992). *Examination of a conceptual model of child neglect*, New York : Child Maltreatment. Sage Publication.
- Metha, D., & Rolph, M. (2003). *Emotional intelligence, leadership style, and perceived leadership effectiveness*, New York : Advances in Developing Human Resources, Sage Publications.
- Milcovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1999). *Instructor's manual and test bank to accompany human resource management*. New York : Milkovich, Boudreau, Homewood.
- Miner, J. B. (1980). *Human resource management : the strategic perspective by John B Miner; Donald P Crane*. New York : HarperCollins College Publishers.
- Mitchell, T.R. (1985). *People in organization*. Tokyo : McGraw Hill.
- Mohamad, S., & Arif, H. (2000). Organizational Culture and Work Outcomes Evidence From *Some Malaysia Organizational*. *Malaysia Management Review*, 35 (2) 54-59.
- Mondy,W., & Noe, R.M. (1996). *Staffing the contemporary organization : a guide to planning, recruiting, and selecting for human resource professionals*. New York : Quorum Books.

- Morales, A. (2000). *Perceptions of assortment variety : the effects of congruency between consumer's internal and retailer's external organization*. Singapore : Office of Research, Singapore Management University.
- More, F. (1990). *Organizational behaviour*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Munandar, H. (1991). *Disiplin Motivasi dan Sikap Kerja dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja. Tinjauan dari Segi Psikologis Pendidikan, Kertas Kerja, Pokja Produktivitas*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Marzuki, N. A. (2007). *Psikologi Personel*. Kuala Lumpur : Utusan.
- Nawawi, H. (2000). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada. University Press.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada universiti Press.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press.
- Nightingale, F., & Scultz, D. (2006). *Twin peaks : Brenda Nightingale Physics Room (Organization)* Publisher: Christchurch, N.Z. : Physics Room.
- Norusis, M. J. (2010), *SPSS 16.0 guide to data analysis*. New Jersey: Upper Saddle River, NJ. : Prentice Hall.
- Nugraheni, K.T. (2005). *Pengaruh tingkat pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja karyawan* . Jakarta : Unika Atma Jaya.
- Passalong, H. (2008). *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Penley, P. E., & Gould, H. (1988). Reconceptualizing social skills in organizations: exploring the relationship between communication competence, job performance, and supervisory roles, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 56 (2), 76 – 84.
- Peters, S., & Waterman, L. K. (2002) *Organization Behaviour*. New Jersey : Sage publication
- Porter, M. E., & Lawler, A. (2005). *Strategi bersaing : teknik menganalisis industri dan pesaing*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono (Ed). (1999). *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPF.

- Riady, S.(2000). *Semangat kemajuan*. Publisher Jakarta: Yayasan Warna Warni Indonesia (WWI Foundation).
- Veithzal, R. (2004). *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rini,S. (2007) .Fungsi teori dalam penelitian kuantitatif.*Jurnal teknodik Vol XI ( 20)*, 172-174.
- Robbins, S. P. (1993). *Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi*, Terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P (Ed). (2006). *Perilaku Organisasi (Konsep-Kontropversi-Aplikasi)*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, S. P (Ed). (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, S, P. (2006). *The Truth About Managing People (Esensi Mengolah sumber Daya Manuasia)*. Jakarta : PT. Indeks.
- Rose, B. D. (2003). *Typology of organizational commitment*. New Jersey : International, Inc.
- Rukmana, R. (2007). *Kebebasan politik dan ekonomi, kebijakan fiskal, dan perhubungan pertumbuhan: beberapa hasil empiris*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, A.S. (2001). *Sistem Manajemen kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Russel, J. E. A. (2003). *Human resources management*. New York: McGraw Hill, Inc Publication
- Salusu, J. (2006). *Pengambilan keputusan stratejik untuk organisasi publik*. Jakarta : Prenhalindo.
- Sartono, A. (Ed). (2004). *Psikologi sosial : individu dan teori-teori psikologi sosial*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Satriono., & Andree, M. (2007). *Sistim Pendidikan dan pelatihan*. Jakarta: Media Aksara.

- Saydam, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Penerbit Djembatan.
- Schein, H. (1991). *Organization Culture*, New Jersey : American Psychologist NJ.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sediawan (Ed). (2005). *Statistical mechanical and experimental , Schein, Organization Culture*, New Jersey : American Psychologist NJ.
- Shea, M. (Ed) (1999). *Disaster/mass casualty incident preplanning, Part 1 : disaster design & organization*, New Jersey : University of North Dakota, Division of Biomedical Communications.
- Siagian, S. P. (1995). *Organisasi, kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sidarta, M. (1999). *Systemic approach in an organization with a personalized production of Job Shop type*. Universidade Federal Fluminense publication.
- Sikula, A.E. (1991). *Leadership, research, finding, practice and skill*. Boston New York : Houghton Mifflin Company Publication.
- Simanjuntak, V. (2006). the nature, performance and future prospects, by *6th International Conference Review*, 54(2), 65 - 67
- Simmamora, H. (1995). *Annual review ingredient safety assessments*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Simmamora, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia..* Jogyakarta : STIE YKPN
- Sinambela. (2006) *Kepemimpinan birokratik*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sinambela. (2006). *Reformasi pelayanan publik : teori, kebijakan, dan implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sirota, D. (2002). Human motiovation in the workplace : what workers want. *Journal Of Sirota Counsalting Corp. and David Sirota*, 12 (1), 35 -39
- Smircich, L. (1993) *Organizatinal Behaviour*. New Jersey : International inc.
- Smircich, L (1993). *Extending the Boundaries: Reframing "Entrepreneurship As Social Change" Through Feminist Perspectives* , Publication: The Academy of Management review. Publisher: Ada, Ohio [etc.] Academy of Management.

- Soeprihanto. J (1994). Strategic planning, decentralization and management reform in Indonesian government : case studies from the special region of Yogyakarta , by John Soeprihanto *Thesis/dissertation* (Universitas Gajah Mada No. 119 -12, 1024).
- Sondang, P. S. (Ed). (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. S. (2005). *Manajemen strategik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stam, P. S., & Piedmonte, P. (1986). *Miss teenage america tells how to make the good things happen*. New York : Sage Publication.
- Stogdil, R. M. (1994). Improving response to supervision, *Training and Development Journal*, 25(9), Sep , 16-22.
- Stoner, J. A. F. (2006). *Manajemen*. New Delhi: Prentice Hall.
- Stoner ,J.A.F, Freeman, R. E, Gilbert, J. R., Daniel, R. (1996). *Manajemen*, Alih Bahasa Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono., & Sutrisno. (2005). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani. A. T., & Rosidah, A, R. (2003). *Memahami good governance (Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia)*. Jogyakarta : Gaya Media
- Sulistiyani. A. T. (2004). *Memahami good governance (Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia)*. Jogyakarta : Gaya Media.
- Sumarsono, S (2003). *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFEE.
- Supriadi, A. (Ed). (2003). *Budaya kerja organisasi pemerintah, (bahan ajar Diklat Prajabatan Golongan III)*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Susilo,M (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta : BPFEE.
- Sutermeister, R. A. (2006). *People and productivity*. Tokyo: Mc Graw-Hill Books Company publisher.
- Sutiono., & Amber. (2004). *Memahami good governance dalam perspektif SDM*. Yogyakarta : Gava Media.

- Swasta, B. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Fakultas Ilmu Administrasi Bekerja Sama Dengan Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya.
- Syafrudin., & Salam, A. (2004). *Peningkatan kualitas sumber daya manusia*. Bandung : Pustaka Bandung.
- Tangkilisan, N. S. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Teguh, S. (2004). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja, *Disertasi Doktor* (Universitas Brawijaya. Malang No. 214, 123).
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Rajawali.
- Thomas, C. T. (2009). Managing motivation and developing job satisfaction in the health care work environment. *The International Journal of Human resource Management*, (12)1, 19 – 20
- Thoyib, A. (2003). Kumpulan hasil penelitian kepemimpinan dan motivasi di era otonomi daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dilayari pada 15 September 2010  
From :  
<http://id.shvoong.com/socisl-science/economics/1994820-hubungan-kepemimpinan-budaya-strategi/>
- Timmreck, C.M. (2001). *Influence of motivation on labor productivity*. New Jersey : International, Inc.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (1995). *Total Quality. Manajemen*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tjiptono, F., & Handoko, T. H. (1997). Kepemimpinan dan manajemen SDM dalam lingkungan organisasi. *TQM Magazine*, Vol 7.
- Triadji, B. (2002). *Pengaruh birokrasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia*. Bandung : Unpad Press.
- Tom, C. (2000). *Coping, health and organization*. Washington : CRC Press,
- Tuckmam, B. W. (1999). *A tripartite model of motivation for achievement attitude/drive/strategy*. New York: McGraw Hill.Inc.
- Umar, G. M. (2006). *Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, motivasi kerja, imbalan dan kinerja, terhadap kepuasan*

*kerja karyawan (studi pada kawasan industri Makasar Sulawesi Selatan).*  
Malang: Penerbit Universitas Brawaijaya.

Veithzal, R. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal, R. (2004). *Kiat memimpin dalam abad 21.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Vijay, G. (Ed). (2007). *Management control system.* New York : McGraw Hill Companies Inc.

Wagiman, H. A. (2001). *Gaya kepemimpinan.* Dilayari pada 6 maret 2011 From :  
<http://www.libatmajaya.ac.id/default.aspx?tab ID=61&srg&id79861>)

Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan dan motivasi.* Jakarta : Balai Aksara.

Werther, B. W (Ed). (1996). *Human resources and personel management.* North America : sage Publication

Wilhelm, N. (2002). *Impulse and self- control from a dual systems perspective.* .New Jersey : Sage publication

Winardi. (2004). *Pemotivasian dalam manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Yousep, H. G. (1999). *Relationship leadership behavior with organizational commitment.* Jakarta : Elex Media Komputindo.

Yukl, G. A (Ed) . (2002). *Leadership in organization.* New Jersey : Prentice-Hall.

Zimmer, H. (2006). Employe motivation. *Journal Of The Entrepreneur Network*, 12 (3), 34 – 36