



**KOLIKIUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

---

Nama : 1. Bella Samfiati  
2. Leo Laurendra  
3. Pranesya Dwi Dita

NPM : 1. 1612110301  
2. 1612110070  
3. 1612110429

KELAS : P04

PROGRAM STUDI : Seminar Manajemen SDM

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL : Dampak Kepemimpinan dan Komunikas Terhadap Kinerja  
Karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung

DOSEN PENGAMPU : Dr. Yunada Arpan

HARI/TANGGAL : Kamis / 16 Januari 2020

WAKTU :

TEMPAT : Darmajaya

---

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Pembangunan sumber daya manusia akan menjadi prioritas utama, membangun sumber daya manusia yang bekerja keras, dinamis, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Mengundang talenta-talenta global untuk bekerja dengan menghasikan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan untuk mendukung pernyataan diatas, berikut penjelasan kinerja.

Kinerja merupakan cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (menurut Cascio,2013:693). Sedangkan (menurut Colquitt, LePine dan Wesson 2011:35) kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana kinerja itu dikelola untuk mencapai hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Proses kinerja dipergunakan untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi. Fokus kinerja pada pengembangan orang dan pertimbangan tentang dukungan yang mereka perlukan. Terutama terdapat faktor kepemimpinan didalam organisasi untuk keterlibatan penuh semua yang berkepentingan. Tujuan dan pelaksanaan kinerja dan tentang manfaatnya bagi semua yang berkepentingan, dikomunikasikan secara meluas dan efektif. Efektivitas kinerja dimonitor dan dievaluasi terus-menerus dengan jelas sehingga dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kejelasan yang dimaksud merupakan arah organisasi dinyatakan dalam bahasa yang dapat dipahami oleh karyawan pada tingkat yang berbeda. Pemahaman dengan jelas oleh karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka untuk melakukannya, sehingga karyawan tahu bagaimana mereka bekerja dibandingkan dengan harapan. Kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap karyawan dan menajer pada keseluruhan unit kerjanya. Karyawan merupakan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dituntut memiliki keberhasilan dalam setiap pekerjaannya dalam bidang kesehatan yang berpengaruh langsung pada keselamatan hidup seseorang yaitu Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung.

Kondisi yang saat ini terjadi adalah menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung. Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuh prinsip Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan sabit merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, kesukarelaan, dan kesemestaan. Palang Merah Indonesia tidak memihak golongan politik, ras, suku ataupun agama tertentu. Palang Merah Indonesia dalam pelaksanaannya juga tidak melakukan pembedaan tetapi mengutamakan korban yang paling membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan. Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung didirikan pada tanggal 10 mei 1973 dengan nama Dinas Dermawan Darah PMI Cabang kodya Tanjung Karang Teluk Betung (D3) dengan dipimpin oleh Dr. Wiryasana s/d Januari 1974. Seiring berjalannya waktu dengan beberapa perubahan nama juga kepemimpinan akhirnya pada bulan April 2010 diresmikan nama Unit Transfusi Darah Cabang Pembina

PMI Provinsi Lampung sampai dengan sekarang. Pada bulan Februari 2010 dipimpin oleh Dr. Aditya M Biomed sampai dengan sekarang.

Status dan kedudukan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung secara UTD-PMI Provinsi Lampung berada dibawah PMI Cabang Kota Bandar Lampung. Statusnya bersifat otonom yang melakukan manajemen rumah tangga sendiri. Kepala Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung diangkat oleh PMI pusat di Jakarta atas usul Pengurus PMI Cabang yang direkomendasikan dari pengurus PMI Daerah Lampung sedangkan untuk pegawai Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung diangkat oleh kepala (UTD-PMI) Provinsi Lampung setelah berkonsultasi dengan pengurus PMI Cabang. Dengan begitu, didapatkan lah pegawai Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung yang saat ini memiliki jumlah karyawan 55 orang.

Adapun data yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kinerja Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung**

Keterangan	Donor Darah per Tahun		
	2016	2017	2018
Donor Pengganti	9318	9034	8960
Donor Sukarela	32841	31536	30832
<b>Jumlah</b>	<b>42159</b>	<b>40570</b>	<b>39792</b>

*Sumber : Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung*

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan fakta yang terjadi di Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung yaitu tiap tahunnya kinerja yang dihasilkan menurun terlihat dari tahun 2016 - 2018. Hal - hal yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan menjadi tidak efektifitas dan efisien untuk pencapaian hasil kerja yang dimaksud adalah melauai kepemimpinan dan komunikasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (menurut Robins 2006). Sedangkan (menurut Stoner et. al.1996) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kondisi yang terjadi saat ini di Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung bahwa pimpinan tidak melakukan *briefing* sebelum memulai aktivitas pekerjaan. Sesampainya karyawan ke tempat kerja, mereka langsung melakukan aktivitas pekerjaan. Pimpinan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas dari pada melakukan pembinaan dan pengembangan kepada bawahannya. Dari pernyataan diatas, jika kepemimpinan meningkat akan mendorong kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga diprediksi terdapat interaksi dan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut (menurut Koontz, et. al. 1990). Sedangkan (menurut Stoner et. al. 1996) bahwa komunikasi merupakan proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami

oleh penerima pesan tersebut. Kesalahan dalam menentukan komunikasi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kondisi yang terjadi saat ini di Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung bahwa ada beberapa karyawan kurang terbuka dalam menjalankan operasional organisasi. Antar karyawan tidak saling mendukung satu dengan yang lainnya. Dari pernyataan diatas, jika komunikasi yang terjalin baik akan mendorong kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga diprediksi terdapat interaksi dan hubungan antara komunikasi dan kinerja.

Dari penjelasan diatas menunjukkan menurunnya kinerja karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung disebabkan permasalahan yaitu kurangnya perhatian dari pimpinan dan komunikasi antarpribadi yang belum efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu menjadi dasar dan alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana menghasilkan kinerja Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung melalui kepemimpinan ?
2. Bagaimana membuktikan kinerja Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung melalui komunikasi ?
3. Bagaimana menunjukkan kinerja Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung melalui kepemimpinan dan komunikasi ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka peneliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek  
Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung
2. Ruang Lingkup Objek  
Ruang lingkup objek pada penelitian ini dilakukan di Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung
3. Ruang Lingkup Tempat  
Penelitian dilakukan di kantor Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung yang beralamatkan di Jl. Dr. Samratulangi No. 105 Bandar Lampung
4. Ruang Lingkup Waktu  
Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 s/d April 2020. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian  
Penelitian ini mengacu pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menghasilkan kinerja Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung melalui kepemimpinan
2. Untuk membuktikan kinerja Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung melalui komunikasi

3. Untuk menunjukkan kinerja Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung melalui kepemimpinan dan komunikasi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia serta untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian
2. Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi Institusi  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
4. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat judul yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjuntak (2011), Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

### b. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. (Menurut Robins 2006) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Manajer melaksanakan tugas kepemimpinan agar para anggota organisasi dapat melaksanakan tugas sesuai fungsinya. Berbagai metode dapat dilakukan untuk mempengaruhi orang lain untuk menimbulkan rasa tanggung jawab para anggota atas pekerjaannya. Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting untuk menentukan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Kesalahan penentuan gaya kepemimpinan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin sehingga menurunnya semangat oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **c. Pengertian Komunikasi**

Salah satu keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Menurut Stoner et.al. 1996) bahwa komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut..

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dengan angka yang dianalisis melalui program spss. Sedangkan, untuk penelitian ini menggunakan metode *assosiatif*. Menurut sugiyono (2018:55) metode *assosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode *assosiatif* dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji dampak antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **3.2 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama dan hasilnya pun tidak dapat di generalisasikan hanya dapat menggambarkan keadaan seperti kuesioner, wawancara atau pengamatan terhadap objek tertentu. Sumber data perusahaan atau subjek penelitian ini diberikan oleh Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung. Jenis data yang digunakan penelitian ini data dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja karyawan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder umumnya disusun dari satu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu :

#### **3.3.1 Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)**

Metode ini dilakukan dengan mencari data yang relevan yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, blog dan skripsi berupa teori kepemimpinan, komunikasi dan kinerja.

#### **3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

**a. Observasi**

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono,2018. p:139). Cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan yaitu berupa pencatatan pengukuran dampak Kepemimpinan dan Komunikasi berdasarkan sikap saat menjalankan pekerjaan atau tugasnya.

**b. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil (Sugiyono, 2018. p:137). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam kuesioner, melalui tanya jawab secara langsung kepada karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung mengenai gambaran dalam bekerja. Dengan hasil wawancara yang berkaitan dengan Kepemimpinan dan Komunikasi.

**c. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018. p: 138). Responden yang dimaksud yaitu karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung untuk memberikan jawabannya atas pertanyaan yang berkaitan dengan Kepemimpinan dan Komunikasi, untuk dijawab secara tertulis oleh karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. (Menurut Sugiyono,2018.p:93) dalam skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi. Skala likert digunakan untuk kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban, antara lain :

**Tabel 3.1**

**Instrument Skala Likert**

<b>Alternative Jawaban</b>	<b>Skala Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

*Sumber : Sugiyono (2018:93)*

**3.4 Populasi dan Sampel**

**3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018. p: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung yang berjumlah 55 karyawan. Berikut data jumlah karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung :

**Tabel 3.2**  
**Data Jumlah Karyawan**

<b>No</b>	<b>Jenis Tenaga Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala	1
2	Ka. Bag. Pengolahan Darah	1
3	Ka. Bag. Pengolahan Donor	1
4	Ka. Bag. Administrasi & Keuangan	1
5	Manajer Pemasaran Mutu	1
6	Seksi Administrasi MU	1
7	Seksi Humas & Rek. Donor	1
8	Seksi Konseling & Peles.Donor	1
9	Seksi Administrasi & Kepegawaian	1
10	Seksi Bend. Pengeluaran	1
11	Seksi Bend. Penerimaan	1
12	Seksi Sistem Informasi Manajemen	1
13	Seksi Administrasi & Pend.Pelatihan	1
14	Seksi Logistik	1
15	Seksi Pengawasan Mutu	1
16	Seksi Pelulusan Produk	1
17	Seksi Pengujian Darah	1
18	Seksi Pengambilan Darah	1
19	Seksi Distribusi Pasien & Service	1
20	Seksi Pengolahan Darah & Penyimpanan	1
21	Staf Pasien Service	6
22	Staf Administrasi & Keuangan	2
23	Staf IMLTD	2
24	Staf Logistik	2
25	Staf Pengolahan Donor	2
26	Staf Pengambilan Darah	8
27	Satuan Pengamanan	4
28	Rumah Tangga	3
29	Mobil Unit (Driver)	6
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

*Sumber : Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung*

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018. p: 81). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Teknik sampling ini menggunakan sampling jenuh. Teknik sampling penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Keseluruhan populasi yang digunakan yaitu semua karyawan yang bekerja pada Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung yang berjumlah 55 karyawan dan terbagi dalam beberapa posisi atau jabatan yang ditempatinya.



## DAFTAR PUSTAKA

- S. Ruky Achmad. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers : Jakarta
- Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusiaa Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers : Jakarta