

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan**

**Emilia Buulolo<sup>1</sup>, Timotius Duha<sup>2</sup>, Jhon Firman Fau<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:18) bahwa “penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden, dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, hasil dari penarikan sampel yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengumpulan data berupa kuesioner. Adapun dalam kuesioner dibagi dalam 2 dimensi, yaitu: gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki tanda yang positif dan signifikan. Ini berarti peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa: nilai konstanta ( $b_0$ ) adalah sebesar 9,409. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 9,409. Sedangkan nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (b) adalah sebesar 0,854. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,545 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Artinya, bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang tinggi pula.

**Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai**

**A. PENDAHULUAN**

Dalam upaya menjalankan kegiatan organisasi, setiap instansi pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu instansi akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan sumber daya fisik. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu instansi

---

<sup>1</sup>Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, ([emiliabuu3@gmail.com](mailto:emiliabuu3@gmail.com))

<sup>2</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan, ([timotiusduha@gmail.com](mailto:timotiusduha@gmail.com))

<sup>3</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan, ([jhonfirmanfau@gmail.com](mailto:jhonfirmanfau@gmail.com))

untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, semangat kerja sangat penting karena dengan semangat kerja diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan sebagai suatu instansi pemerintah memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik yang dapat mewujudkan tujuan instansi tersebut, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai dalam kinerjanya, Gaya Kepemimpinan diterapkan oleh pemimpin bertujuan untuk membuat pegawai mencapai tujuan yang ditergetkan. Stoner (1996:165) “Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”. Karena jika pemimpin kurang menjalin hubungan terhadap pegawainya maka pemimpin pun tidak bisa menerapkan gaya kepemimpinannya, dan pegawai tidak akan bisa melakukan kinerja yang efektif. Ketika pemimpin menunjukkan sikap bahwa ia adalah seorang pemimpin maka pegawai akan dipengaruhi, dalam kinerja untuk mencapai tujuan. Pegawai diharapkan dapat berfungsi sesuai dengan kinerja yang ditetapkan, setiap harapan bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas. Hasibuan (2007:170) Menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, beberapa kesenjangan yang telah ditemukan sebagai berikut kinerja pegawai yang kurang efektif antar pimpinan dan bawahan, belum adanya semangat dalam meningkatkan suasana yang baik dalam bekerja, sering terjadi perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan tidak terciptanya kerja sama yang harmonis antar sesama pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan? Dengan demikian tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Penulisan makalah ini dibagi dalam lima bagian. Setelah bagian pendahuluan ini akan dijelaskan beberapa tinjauan literatur yang menjadi landasan teori dilakukannya penelitian.

Dengan demikian juga hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Pada bagian ketiga akan dijelaskan metode penelitian yang digunakan, sedangkan pada bagian empat akan dijelaskan temuan dalam penelitian ini. Beberapa kesimpulan dan saran akan menjadi bagian penutup makalah ini.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Gaya Kepemimpinan**

Hasibuan (2007:170) Menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Stoner (1996:165) “Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”. Karena jika pemimpin kurang menjalin hubungan terhadap pegawainya maka pemimpin pun tidak bisa menerapkan gaya kepemimpinannya, dan pegawai tidak akan bisa melakukan kinerja yang efektif.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Dessler (2000:41) “Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, yang dimana hubungan kinerja pegawai membuat pemimpin semakin baik melakukan tugasnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif”.

Anwar Prabu Mangku Negara (2011:67) “Kinerja adalah hasil kerja sama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jika pemimpin kurang memperhatikan pegawai maka hasil kinerja pegawai pun tidak akan memuaskan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Thoah (2010:42) “mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif”.

Oleh karena itu bisa dikatakan tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal ini di pertegas oleh Robbins (2007:432) yang “mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran”. Artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu jelaslah bahwa salah satu pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut adalah gaya

kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan situasi atau keadaan organisasi tersebut maka meningkatkan kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kamsir (2016) “ menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kartini Kartono (2008:34) indikator gaya kepemimpinan terdiri dari lima indikator yaitu:

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Tempramen
- d. Watak
- e. Kepribadian

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2006:260) “menyatakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan”. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator antara lain:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu

- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

### C. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang mengatakan bagaimana kuat hubungan suatu variable dengan variable lain yakni variable X terhadap variable Y. Dengan alat bantu yang digunakan program *SPSS16.0 For Windows Evaluation Version (Statistical Product and Service Solutions)*, yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data. Model regresi sederhana yang digunakan dinyatakan dalam bentuk matematika adalah sebagai berikut (Supranto 2009:185):

$$Y = 9,409 + 0,854X$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
- $b_0$  = 9.409
- $b_1$  = 0,854
- X = Variabel bebas

Untuk menghitung  $a$  dan  $b$  dengan menggunakan metode kudrat terkecil dengan persamaan sebagai berikut Supranto (2009:186) Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang mengatakan bagaimana kuat hubungan suatu variable dengan variable lain yakni variable X terhadap variable Y:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi *product moment*
- X = Variabel Independen
- Y = Variabel Dependen
- n = Jumlah Sampel

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

## Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan(X)

**Tabel 4.1**

### Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

**Statistics**

KEPEMIMPINAN

N	Valid	30
	Missing	1
Mean		67.00
Std. Error of Mean		.912
Median		68.00
Mode		70
Std. Deviation		4.997
Variance		24.966
Skewness		-1.354
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		3.474
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		25
Minimum		50
Maximum		75
Sum		2010
Percentiles	10	60.00
	20	65.00
	25	65.00
	30	65.00
	40	66.00
	50	68.00

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.

## Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.2**

### Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai(Y)

**Statistics**

KINERJA

N	Valid	30
	Missing	1
Mean		66.60
Std. Error of Mean		.908
Median		66.00
Mode		65
Std. Deviation		4.973
Variance		24.731
Skewness		-1.161
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		3.124
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		25
Minimum		50
Maximum		75
Sum		1998
Percen tiles	10	60.00
	20	64.20
	25	65.00

30	65.00
40	65.40
50	66.00

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.

### Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) dapat dilihat pada tabel 4.1:

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)**

No. Item pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (R hitung)</i>	$r_{\text{tabel}}$ res = 30)	Keterangan
1	0,451	0,361	Valid
2	0,362	0,361	Valid
3	0,654	0,361	Valid
4	0,559	0,361	valid
5	0,668	0,361	Valid
6	0,417	0,361	valid
7	0,376	0,361	valid
8	0,373	0,361	Valid
9	0,459	0,361	Valid
10	0,433	0,361	valid
11	0,413	0,361	valid
12	0,667	0,361	Valid
13	0,384	0,361	valid
14	0,497	0,361	Valid
15	0,572	0,361	valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2020.

### Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

**Tabel 4.2**  
**Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	16

### Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (R hitung)	r <sub>tabel</sub> res = 30)	Keterangan
1	0,385	0,361	Valid
2	0,365	0,361	Valid
3	0,654	0,361	Valid
4	0,559	0,361	Valid
5	0,668	0,361	Valid
6	0,417	0,361	Valid
7	0,376	0,361	Valid
8	0,373	0,361	Valid
9	0,459	0,361	Valid
10	0,433	0,361	Valid
11	0,413	0,361	Valid
12	0,667	0,361	Valid
13	0,384	0,361	Valid
14	0,497	0,361	Valid
15	0,572	0,361	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2020.*

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.4**  
**Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	16

**Uji Normalitas Data**

**Tabel 4.1**  
**Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KEPEMIMPINAN	KINERJA	Unstandardized Residual
N		30	30	30
Normal Parameters(a,b)	Mean	67.00	66.60	.0000000
	Std. Deviation	4.997	4.973	2.55748167
Most Extreme Differences	Absolute	.178	.174	.275
	Positive	.107	.114	.169
	Negative	-.178	-.174	-.275
Kolmogorov-Smirnov Z		.974	.952	1.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.299	.325	.021

a Test distribution is Normal.

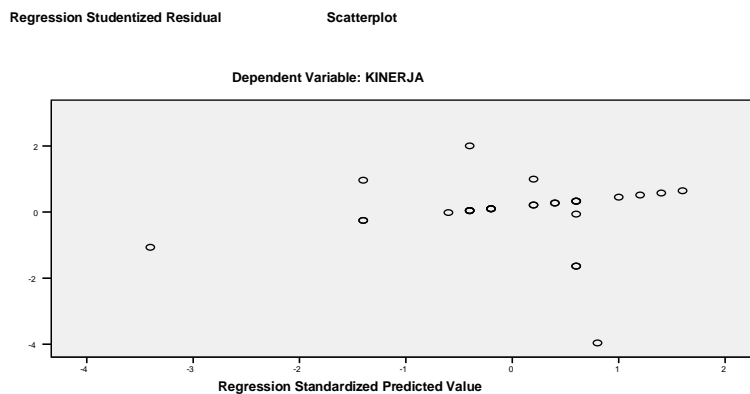
b Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.

Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 15.00 For Windows.

## Uji Heterokedastisitas

**Gambar4.1**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Correlations**



Berdasarkan gambar 4.1 di atas diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS22.0 for Windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena gambar di atas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi sederhana dengan telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t). Adapun hasil perhitungan statistik t sebagaimana yang tertera pada Tabel 4.1 di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.409	6.498		1.448	.159
	KEPEMIMPINAN	.854	.097	.858	8.824	.000

a Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020*

*Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 15.0 For Windows*

Pada Tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah sebesar 8.824 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Karena nilai  $t_{hitung}$  (8.824) >  $t_{tabel}$  (1.701), maka Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) yaitu  $0.000 < 0.05$ , maka X berpengaruh signifikan terhadap Y, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## 2. Uji Determinasi

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,736 (73,6%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 73.6% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) sedangkan sisanya 26.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Lihat pada tabel 4.2

**Tabel 4.2**

### Hasil Uji Determinasi

#### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858(a)	.736	.726	2.603

a Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020.*

*Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 15.0 For Windows.*

## E. KESIMPULAN

Sebagaimana diketahui bahwa yang menjadi sasaran penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah diduga ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Canat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hal ini dapat diuraikan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai artinya gaya kepemimpinan (X) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
2. Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (gaya kepemimpinan) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear  $Y = 9,409 + 0,854X$ , memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 9,409 merupakan nilai variabel kinerja pegawai saat variabel gaya kepemimpinan bernilai nol (0). Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Florent Toto Widiato Agus Jamaludin Feri. 2010 *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan* di PT. Paramita Bangun Sarana. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI. Volume 2 Nomor 4.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suarsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dakhi, Paskalis. 2017. Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Program Studi D3 Akuntansi STIE Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*. Volume 1, Nomor 2, Desember 2017, 110-126.
- Effendi, Sofyan. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 1994. *Psikologi untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- , 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintah dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Mitra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Pers
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- , 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin abnormal itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II, Ahli Bahasa Handayana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhalindo
- Riberu. 1992. *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. Alfabeta
- Thoha, Miftah. 1995. *Kepemimpinan dalam manajemen* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husin. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum