

INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TOWARDS PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PUBLIC HEALTH CENTER IN BANDAR LAMPUNG CITY

Iskandar Z. Hifnie ⁽¹⁾, Yusef Patria ⁽²⁾
Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
24devabela@gmail.com, renizama@gmail.com

Abstaract. The purpose of the jurnal to look for the influence of leadership style and work motivation on employee performance at the Bandar Lampung Satellite Inpatient Health Center. Research to be carried out is quantitative research. This study uses 38 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where as a free variable leadership style (X1) with a statement instrument of 15 instruments and work motivation (X2) with a statement instrument as many as 15 instruments and employee performance (Y) as a dependent variable with a statement instrument as many as 15 instruments. Based on the analysis and processing of data that has been done so that it can be found hypothesized answers: the level of influence is 59.4%. There is an influence between work motivation (X2) and employee performance (Y), with a level of influence of 15.6%. There is an influence between leadership style (X1), work motivation (X2) with employee performance (Y), with a level of influence of 20.3%.

Keyword : Leadership style, work motivation, employee performance.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS RAWAT INAP SATELIT KOTA BANDAR LAMPUNG

Iskandar Z. Hifnie ⁽¹⁾, Yusef Patria ⁽²⁾
Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
24devabela@gmail.com, renizama@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 38 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana sebagai variabel bebas gaya kepemimpinan (X₁) dengan instrumen pernyataan sebanyak 15 instrumen dan motivasi kerja (X₂) dengan instrumen pernyataan sebanyak 15 instrumen serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan instrumen pernyataan sebanyak 15 instrumen. Berdasarkan analisis serta olah data yang telah dilakukan sehingga dapat ditemukan jawaban hipotesis yaitu: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 59,4%. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 15,6%. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 20,3%.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan peranan dari pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan baik serta mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang Karakter terpenting yang harus ada dalam diri setiap pemimpin adalah pemimpin mempunyai ilmu yang tinggi, namun dia juga seorang organisator. Kepemimpinan akan berat sebelah jika intelektual ditinggikan namun tata cara berorganisasi diabaikan, begitu pula sebaliknya. Organisasi-organisasi yang hari ini sudah besar mereka paham betul bagaimana lintasan berorganisasi, pergerakan mereka terlihat masif dan efisien. Namun masih saja diberitakan kebobrokan moral mereka, itu dikarenakan kapasitas intelektual mereka tidak dibarengi dengan bagaimana mereka berorganisasi. Ada pula organisasi dengan anggota-anggota yang cerdas, akhlak yang mulia namun mereka tidak pernah berkembang walaupun sudah beberapa tahun lamanya. Hal itu dapat terjadi saat organisasi seperti ini tidak paham atas jalannya organisasi, tidak memperbanyak relasi dengan tokoh berpengaruh, dan tidak melakukan komunikasi yang efektif.

Perolehan dan pencapaian atas kinerja yang diberikan pegawai belum mampu untuk mencapai target paripurna seperti apa yang yang diharapkan dan dicita-citakan oleh organisasi, selanjutnya masih ada beberapa pegawai yang tidak konsisten waktu dan lambat dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor, hal ini merupakan dampak negatif atas gaya seorang pemimpin yang tidak responsif dan kurangnya motivasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

Berikut ini adalah tabel persentasi hasil pencapaian kinerja pegawai yang diperoleh oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung:

Persentase Pencapaian Kinerja Tahun 2017 UPT Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung (Puskesmas Rawat Inap Satelit)

No	Komponen Kegiatan	Pencapaian Target (%)	Pencapaian Kinerja Paripurna
1	Pelayanan Kesehatan	85%	> 85% - 100%
2	Manajemen	85%	> 85% - 100%
3	Mutu	85%	> 85% - 100%
Rata - Rata		85%	> 85% - 100%

Sumber : Kepala Tata Usaha UPT Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, 2017 (Puskesmas Rawat Inap Satelit).

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase pencapaian kinerja Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung pada tahun 2017 belum mencapai target >85%-100% seperti apa yang telah ditargetkan, hanya mampu memperoleh point rata-rata yaitu sebesar 85%. Hal tersebut tentunya harus dibenahi oleh seluruh elemen dan lapisan dalam organisasi guna tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi seperti apa yang diharapkan bersama.

KAJIAN TEORI

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Kartini Kartono (2008: 34), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki hati atau karakter semata, tapi juga harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Fungsi dan tipe kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga bervariasi, dapat dianalisa pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Fungsi kepemimpinan menurut Rivai, (2003; 16), memiliki dua dimensi sebagai berikut:

- a. dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
- b. dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Memahami teori-teori mengenai kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat

dilaksanakan produktifitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Junaidi (2010: 18), terdapat beberapa teori kepemimpinan di antaranya yaitu:

- 1) Teori Kepemimpinan Sifat (*trait theory*). Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Siagian (2002: 68).
- 2) Teori Kepemimpinan Perilaku dan Situasi., Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahasa latin yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan". Motivasi kerja dalam manajemen hanya diajukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya dan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Munandar, (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi kerja adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau suatu lembaga untuk memberikan rangsangan dan dorongan kepada individu yang bekerja sehingga individu tersebut memiliki kemauan dan semangat yang baik untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara rela dan ikhlas sehingga diperoleh hasil kerja dan prestasi yang optimal.

Menurut Rivai (2011: 455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2009: 38), pengertian objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dalam penelitian adalah seluruh populasi yang terdapat pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Menurut Umar (2003: 56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau *in-depth interview* dipergunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber yang akan diwawancarai

2. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2010: 137), adalah "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, diagram-diagram, atau mengenai topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi, Menurut Arikunto (2006: 124), observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.
2. Kuisioner, Menurut Suroyo anwar (2009: 168), Angket atau kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.
3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan, Menurut Sugiyono (2013: 240), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Menurut data yang ada jumlah pegawai di Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung yaitu sebanyak 40 orang pegawai, sehingga sampel yang digunakan adalah 38 responden karena peneliti dan pimpinan tidak termasuk ke dalam responden dalam penelitian ini.

Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2010:190)

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
x = Jumlah skor pertanyaan
y = Jumlah skor total pertanyaan
N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka instrument yang digunakan adalah valid,

2. jika r hitung $< r$ table dan Sig. $> 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Rumus pengujian reliabilitas instrumen dengan teknik *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument
 k = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2$ = Variabel total
 σ_b^2 = Jumlah varians butir
 n = Jumlah Responden
 x = Nilai skor yang dipilih

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Ghozali (2010: 96) :

Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel
 Hasil $\alpha < 0,60$ = Tidak reliabel

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dan penyebaran instrument (kuisisioner) kepada responden, dan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (independen variabel) terhadap variable terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way

Kanan dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Sederhana persamaan regresi linear sederhana untuk X1:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi X1
 X_1 = Kepemimpinan
 E = Faktor kesalahan

Persamaan regresi linear sederhana untuk X2 :

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 b_2 = Koefisien regresi X2
 X_2 = Disiplin kerja
 e = Faktor kesalahan

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi X_1
 b_2 = Koefisien regresi X_2
 X_1 = kepemimpinan
 X_2 = Kinerja kerja
 e = Faktor kesalahan

Untuk menguji hipotesis secara parsial (Sugiyono , 2010: 230) digunakan Uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

Thitung = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

Kriteria Untuk Uji t adalah sebagai berikut :

Jika t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika t hitung \leq t tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung = 0,600 lebih besar dari nilai r tabel = 0,320. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficientsa

Model	Standar		Sig.
	Unstandardized	Standardized	
	Coefficients	Coefficients	
	B	Std. Error	
1	15.412	4.426	3.482 .00
	(.603	.115	.623 5.223 1
Constant			.00
X2			0

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 5,223. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu

1,690, maka thitung = 5,223 > ttabel = 1,690, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung. Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 15,412 + 0,603X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,603 point.

Perhitungan Regresi Berganda Antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Coefficientsa

Model	Standar		Sig.
	Unstandardized	Standardized	
	Coefficients	Coefficients	
	B	Std. Error	
1	12.726	4.008	3.17 .003
	(C		5
Constant			
X1	.453	.138	.538 3.52 .001
X2	.234	.147	.242 1.66 .000
			2

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 3,267 dan thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu = 1,690. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu = 1,690, maka thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 12,726 + 0,453X1 + 0,234X2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar satu point, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,453 point.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar satu point, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,234 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X1 = 0,453$ lebih besar daripada koefisien regresi $X2 = 0,234$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja (X2) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoristik dan analisis sebagaimana telah dijelaskan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota

Bandar Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 4,216 dan thitung > ttabel 1,690. Besarnya koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 59,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung sebesar 59,4%.

2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,886 dan thitung > ttabel 1,690. Besarnya Koefisien determinasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 15,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15,6%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai pimpinan selalu membina komunikasi yang harmonis dengan pegawai, baik secara formal maupun informal, karena indikator ini mendapatkan tanggapan responden dengan skor paling rendah. Peningkatan terhadap indikator ini dapat dilakukan pimpinan dengan membuat agenda kegiatan diskusi/ pertemuan yang terencana serta fokus dan menitikberatkan terhadap segala bentuk gejala, permasalahan dan penyelesaian

terhadap seluruh gejala dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh seluruh elemen dalam organisasi dan merumuskan jalan keluarnya yang merupakan

2. Hasil sebuah keputusan dari sumbangsih saran, ide, gagasan dan pemikiran seluruh elemen yang ada dalam organisasi. Pada variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai penghargaan yang selama ini diberikan instansi melalui kebijakan yang dibuat dan diterapkan oleh pimpinan kepada pegawai dalam instansi belum efektif untuk dapat menjadi tolak ukur dan alat dalam memotivasi pegawai agar dapat saling berkompetisi dan menunjukkan kinerja terbaiknya guna tercapainya tujuan dan harapan organisasi, karena indikator ini mendapatkan tanggapan responden dengan skor paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan membuka ruang diskusi untuk dapat bertanya jawab langsung guna mengetahui dan memahami terhadap berbagai dinamika, harapan dan keinginan pegawai yang sebenar-benarnya dan setelah mendapatkan keputusan mufakat dalam diskusi tersebut pimpinan untuk dapat benar-benar lebih spesifik, terarah juga berimbang dalam merealisasikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan & dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asnawi. 2009. Prestasi Kerja Dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Edwin B. Flipppo. 2006. Manajemen Personalialia Jilid I. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Effendi. 2004. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. BPFE. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Penerbit Bumi Karsa, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.Jakarta.
- As'ad Moh. 2002. Kepemimpinan Modern. BPFE. Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2004. Manajemen Bisnis. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.