

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Husna Purnama^{(1)*}, Beti Darmaya Putri⁽¹⁾, Septa Riadi⁽¹⁾, Meilinda Safitri⁽¹⁾, Nila Sari Dewi⁽¹⁾

⁽¹⁾ FE, Universitas Sang Bumi Rua Jura

* email korespondensi: husnapurnama@gmail.com

Abstrak. Fenomena yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah, yaitu tingkat kehadiran pegawai di kantor yang tidak hadir maksimal (walaupun dengan alasan yang jelas, misalnya izin, sakit dan cuti) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum pada taraf yang diharapkan oleh perusahaan. Data memperlihatkan tingkat absensi pegawai selama tahun 2021 mempunyai rata-rata sebesar 1,79% lebih besar dari tingkat tolerir absensi yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah yaitu sebesar 1%, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menggambarkan model pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan(X) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) adalah 74,50 persen. Maka H_a diterima, berarti Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah adalah sebesar 74,50 persen, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Kepemimpinan (X) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinan (X) berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah.

Kata kunci: Disiplin, Kepemimpinan, Pengaruh.

Abstrak. The phenomenon that occurs at the Central Lampung Regency Manpower Office, namely the level of attendance of employees at the office who are absent maximally (even with clear reasons, for example permits, illness and leave) shows that employee work discipline is not at the level expected by the company. Data shows that the employee absentee level for 2021 has an average of 1.79% greater than the absenteeism tolerance rate set by the Central Lampung District Manpower Office, which is 1%, this problem must receive serious attention from the leadership of the Manpower Office Central Lampung Regency. The purpose of this study was to see how much influence leadership has on employee work discipline at the Central Lampung Regency Manpower Office. A simple linear regression equation is used to describe the influence model between the independent variables and the dependent variable. The magnitude of the Coefficient of Determination between Leadership (X) and Employee Work Discipline (Y) is 74.50 percent. Then H_a is accepted, meaning that the influence of leadership on employee work discipline (Y) at the Central Lampung Regency Manpower Office is 74.50 percent, while the rest is determined by other variables. The hypothesis which states that there is an influence between the Leadership Variable (X) and Employee Work Discipline (Y) at the Central Lampung Regency Manpower Office is acceptable. So the Leadership variable (X) is related to Employee Work Discipline (Y) at the Central Lampung Regency Manpower Office.

Keyword: Discipline, Leadership, Impact.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan ujung tombak organisasi yang mengarahkan orang - orang dan mendayagunakan sumber - sumber lain demi kepentingan organisasi. Hal tersebut senada yang diungkapkan oleh Michael Armstrong (2012:28) dalam Anggraeni (2007:11) bahwa “Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (operating style) atau cara bekerjasama dengan orang lain yang konsisten”. Dalam pengertian umum, kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan peranan dari pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan kepuasan bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang dinamis dan selalu berkembang. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat terlaksana maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi mengharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar - benar dapat berdaya

guna dengan demikian perlu adanya manajemen.

Faktor penting dalam kepemimpinan yakni dalam mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain adalah tujuan dan rencana. Namun bukan berarti bahwa kepemimpinan selalu merupakan kegiatan yang direncanakan dan dilakukan dengan sengaja, seringkali juga kepemimpinan berlangsung secara spontan. Pendapat lain tentang kepemimpinan secara singkat dikemukakan juga oleh Locke (2007) dalam Hasibuan (2008:21) melukiskan “kepemimpinan sebagai suatu proses membujuk (including) orang - orang lain menuju sasaran bersama. Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan di Dinas Tenaga Kerja Lampung Tengah adalah kurangnya pengawasan dalam hal ini Kepala Bagian kurang dalam mengawasi pekerjaan pegawainya atau anak buahnya terlihat dari masih adanya pegawai yang bermalasan dalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan lambat dalam penyelesaiannya.

Peningkatan kapasitas kemampuan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja tentu akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di lingkungan tersebut. Serta memiliki fungsi yang penting agar seluruh pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, meningkatkan kinerja dan pembentukan sumber daya manusia yang tangguh dalam perjalannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan. Adanya kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya.

Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja kelembagaan.

Menurut para ahli manajemen faktor yang turut mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Sinungan (2015:135), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2011:145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Disiplin dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kedisiplinan bukan hanya sekedar tepat waktu masuk dan pulang kerja, tetapi mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu,

memahami, mematuhi, melaksanakan peraturan yang berlaku, bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukan serta mau menerima resiko atas kesalahan yang dilakukan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah, yaitu tingkat kehadiran pegawai di kantor yang tidak hadir maksimal (walaupun dengan alasan yang jelas, misalnya izin, sakit dan cuti) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum pada taraf yang diharapkan oleh perusahaan. Data memperlihatkan tingkat absensi pegawai selama tahun 2021 mempunyai rata-rata sebesar 1,79% lebih besar dari tingkat tolerir absensi yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah yaitu sebesar 1%, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah, untuk mengatasi persoalan yang terungkap di atas, yang mana seorang pegawai dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari pekerjaannya, sangat dibutuhkan perilaku ekstra peran itu sendiri dari para pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah”.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. Dinas tenaga kerja ini terletak di Jalan Raya Padang Ratu No.01 Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah. Pelaksanaan penelitian mulai bulan Juni sampai September 2022.

Menurut Arikunto tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10%-15% lebih baik (Arikunto, 2008: 120). Penelitian ini menggunakan sensus, menurut Suharsimi Arikunto, sensus adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan diteliti. (Suharsimi Arikunto 2008: 176). Populasi penelitian ini berjumlah 30 pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. Dikarenakan dalam penelitian ini subjeknya adalah para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah yang jumlahnya 24 orang, maka penelitian ini menggunakan seluruh dari populasi dikurangi 1 yaitu peneliti sebagai sampel, dengan demikian sampel ditentukan sebanyak 23 Pegawai.

Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menggambarkan model pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai

koefisien regresi dan variabel bebas (Suliyanto, 2011:53).

Menurut Sugiyono (2011:9) Analisis linier sederhana bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

- Y = Kepemimpinan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- x = Disiplin kerja
- e = faktor lain yang mempengaruhi.

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

H₀ = r ≤ 0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah.

H_a = r > 0 = Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei distribusi skor kepemimpinan terhadap responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu pada skor 52 – 60 sebanyak 12 orang (54,55%), responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 8 orang (36,36%), responden yang menyatakan “Ragu-Ragu” sebanyak 1 orang (4,55%), responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang (4,55%) dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 orang (0 %).

Selanjutnya diuraikan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja Pegawai(Y) yang dijadikan dasar untuk pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan. Didapati bahwa responden yang menyatakan “Sangat Setuju” yaitu pada skor 52 – 60 sebanyak 14 orang (63,64%), responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 6 orang (27,27%), responden yang menyatakan

“Ragu-Ragu” sebanyak 2 orang (9,09%), responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 0 orang (0,00%) dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 orang (0,00%).

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan(X) terhadap Disiplin Kerja Pegawai(Y) adalah $Y = 0,290 + 0,920X$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh variabel Disiplin Kerja Pegawai(Y) sebesar 0,920 point. Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,863^2 = 0,745 = 0,745 \times 100\% = 74,50\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan(X) menjelaskan variasi perubahan variabel Disiplin Kerja Pegawai(Y) sebesar 74,50 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 8,185$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,7172, maka $t_{hitung} = 8,185 > t_{tabel} = 1,7172$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Kepemimpinan(X) dengan Disiplin Kerja Pegawai(Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinan(X) berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai(Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier antara Kepemimpinan(X) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai(Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.290	.435		.667	.512
	Kepemimpinan	.920	.112	.873	8.185	.000

Tabel 2. Hasil uji Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.732		.23476

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variabel : Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kepemimpinan(X) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah dalam kategori baik. Besarnya Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan(X) dengan Disiplin Kerja Pegawai(Y) adalah $(KD) = R^2 = R^2 = 0,863^2 = 0,745 = 0,745 \times 100\% = 74,50\%$.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Kepemimpinan(X) dengan Variabel Disiplin Kerja Pegawai(Y) sebesar = 8,185 dan $t_{hitung} 8,185 > t_{tabel} 1,7172$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan(X) terhadap Disiplin Kerja Pegawai(Y) adalah $Y = 0,290 + 0,920X$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh variabel Disiplin Kerja Pegawai(Y) sebesar 0,920 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan(X) memberikan kontribusi dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai(Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Besarnya Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan(X) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) adalah $(KD) = R^2 = R^2 = 0,863^2 = 0,745 = 0,745 \times 100\% = 74,50\%$. Maka H_a diterima, berarti Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Lampung Tengah adalah sebesar 74,50 %, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 8,185$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,7172, maka $t_{hitung} = 8,185 > t_{tabel} = 1,7172$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Kepemimpinan (X) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima. Jadi variabel Kepemimpinan (X) berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemitro. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arikunto Suharsimi, 2008, *Prosedur Penelitian*. Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asnawi, S. 2008. *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Anggraeni. 2007. *Arti dari Gaya Kepemimpinan*. Yogyakarta: Liberty.
- Djatmiko Hayati. 2008. *Definisi Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Dharma, A. 2008. *Manajemen Disiplin Kerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali.

- Edy Sutrisno. 2014, *Asas-Asas Produktivitas Kerja*, diterjemahkan oleh Winadi, Alumni, Malang. Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Gomes F. Cardoso. 2012. *Tujuan Produktivitas*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Gaspersz. 2014. *Pengertian Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Sinar Baru.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Husein Umar. 2014. *Dasar-dasar Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Indrawijaya, Adam. 2009. *Prilaku Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Penerbit Sinar Baru.
- Jay Heizer dan Barry Render. 2011. *Pengertian Produktivitas Kerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Liyas, Jeli Nata. Primadi, Reza. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta.
- Manulang, M. 2010. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Michael Armstrong. 2012. *Indikator Gaya Kepemimpinan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis L. Robert, 2009 dan Jackson H.J. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Paul Mali. 2008. *Produktivitas Pegawai*. Penerbit Salemba Empat.
- Pratiwi, Elsa Adha. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018. Jurnal Repository. Prodi Studi Kesehatan Masyarakat Bhakti Husada Mulia Madiun. Vol. 4. No 3 Tahun 2018. <http://repository.stikes-bhm.ac.id>
- Robbins, Stepen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.
- Sinungan. 2008. *Faktor-Faktor Produktivitas Kerja*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Soejono. 2015. *Disiplin Kerja pegawai*. Jakarta : Penerbit Rajawali.
- Suwandi, dkk. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mekar Jaya Makmur. JMMS: Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, Vol 6 No 1 (2022).
- Sydam, Bc. TT, Drs. 2010. *Gouzali, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab*. Djambatan, Jakarta.

Tjiptono. 2011. *Dasar-Dasar Gaya Kepemimpinan*, New Jersey : Prentice Hall. : PT Bhuana Ilmu Populer.

Veitzhal Rivai. 2014. *Pengertian Gaya kepemimpinan*. Malang: FIA dan FAPET, Universitas Brawijaya.