

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**
(Suatu Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan)

oleh

Camelia O. Tumbelaka

Nim : 090813067

Abstrak

Dalam penelitian yang telah dilakukan, didapatkan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berada di Dinas Pendidikan berjumlah 41 orang. mayoritas pegawai terdiri dari laki-laki. Hal ini sangat penting untuk diketahui, karena perempuan dan laki-laki memiliki pemikiran, kedisiplinan atau keuletan dengan tingkat yang berbeda, tetapi hal ini tidak membuktikan bahwa laki-laki baik kinerjanya dari pada perempuan atau sebaliknya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, dapat dilihat dari empat point yang dijabarkan yaitu dimensi mengarahkan, dimensi melatih, dimensi mendukung, dimensi mendelagasikan.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran kinerja pegawai dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, dapat dilihat melalui analisis tanggapan informan terhadap berbagai indikator penelitian seperti indikator kualitas pekerjaan, indikator kejujuran, indikator inisiatif, indikator kehadiran, indikator sikap, indikator pengetahuan tentang pekerjaan, indikator tanggung jawab, indikator pemanfaatan waktu kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil.

Latar belakang masalah

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya.

Posisi pegawai negeri sipil, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering di anggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal.

Kondisi yang ada di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Minahasa Selatan harus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien, akan tetapi berdasarkan pengamatan sementara di lapangan bahwa ada pegawai yang kinerjanya masih rendah, masih banyak pegawai yang masih malas-malasan dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti di bawah ini :

1. Pekerjaan yang banyak ditumpuk, kurang cepatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan kurangnya komunikasi antar pegawai atau dengan atasan. Misalnya, ketika ada disposisi surat dari Bupati kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Selatan, kepala dinas mendisposisikan lagi kepada kepala sub bagian. Biasanya di Kasubbag jika surat tersebut dirasakan tidak penting, maka sebagian besar akan ditumpuk dimejanya dahulu, tidak langsung dikerjakan, karena memprioritaskan surat-surat atau pekerjaan yang lain.
2. Adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri. Misalnya, jika ada suatu kepentingan pribadi yang tidak begitu penting, maka pegawai lebih memilih untuk pergi menyelesaikan kepentingannya di bandingkan dengan pekerjaannya serta

menyerahkan ke pegawai lain untuk mengambil alih sementara pekerjaannya meskipun bukan tanggung jawab pegawai tersebut.

3. Masih adanya pegawai yang mangkir di saat jam kerja atau pulang kerja sebelum waktunya. Misalnya, ada sebagian pegawai yang keluar tanpa keterangan di waktu jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu normal pulang kerja.

Penurunan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Selatan memerlukan pemecahan karena berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan merugikan instansi sendiri dalam pencapaian visi organisasi Pemerintahan Kabupaten, serta sangat mungkin mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi secara totalitas karena baik buruknya kinerja perusahaan atau organisasi merupakan cerminan dari kinerja pegawainya.

Rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Selatan dapat di kaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan dapat di katakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2003: 2) yang menyatakan :

"Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat di terima sebagai satu *"trueisme"* apabila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya".

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya

kepemimpinan yang optimal, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Dengan di beri kesempatan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi akan tercapai sebagaimana yang di harapkan.

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah seperti Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan, selain tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada.

Kepemimpinan dalam operasionalnya di tentukan oleh gaya kepemimpinannya, Karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas, sehingga tingkah dan gayanya sendiri membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Menurut Hadari Nawawi (2006 : 115) mengartikan bahwa "gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan- dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya". Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul skripsi "Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Selatan".

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Selatan.

Tinjauan Pustaka

- **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2002:874) adalah cara memimpin suatu organisasi, meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

- **Kinerja**

Menurut mural Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), 'Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya'.

Kinerja atau *performance* menurut Bernardin & Russel dalam Faustino Cardoso Gomes (2003:135)". . . *is defined as the record outcomes prodecet on a specific job function or activity during a specific time period.* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang di hasilkan dari suatu aktifitas.Selama kurun waktu tertentu)".

- **Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri merupakan aparatur Negara yang bertugas menjalankan setiap kebijakan pemerintah dalam melayani sekaligus mengabdikan pada masyarakat. Dalam melaksanakan kebijakan tersebut haruslah sesuai dengan aturan-aturan hukum yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Setiap aspek kehidupan masyarakat harus selalu dikawal oleh Pegawai Negeri sesuai dengan keahlian dibidangnya masing-masing tidak terkecuali pegawai Bappeda. Sehingga setiap pegawai negeri diharapkan bias bekerja secara profesional memiliki integritas moral baik dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, dapat dilihat dari empat point yang dijabarkan peneliti sesuai dengan metodologi penelitian pada bab sebelumnya.

1. Dimensi Mengarahkan

Kepemimpinan merupakan lokomotif organisasi, lebih dari itu, kepemimpinan dan peranan pemimpin menentukan kelahiran, pertumbuhan dan kedewasaan serta kematian organisasi. Dalam pengamatan dan wawancara dengan informan, bahwa kepala dinas dalam mengarahkan tugas dan tanggungjawab Pegawai Negeri Sipil dalam menjawab kebutuhan masyarakat, ketepatannya baik.

Dalam pengamatan peneliti bahwa dimensi ini kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi. Kondisi ini ternyata sudah dilakukan oleh kepala dinas dalam memaksimalkan keberhasilan organisasi, hal ini dapat dilihat dari gambaran umum keberadaan dinas pada bab sebelumnya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dapat digambarkan bahwa secara umum pendapat mayoritas pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, merasa arahan yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai sudah tepat. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah menerima arahan dengan benar dari pimpinan, sehingga semua pengarahan yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh pegawai. Walaupun terdapat pegawai yang menyatakan bahwa pimpinan cukup tepat dalam memberikan arahan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada saat pra penelitian pegawai merasa instruksi yang diberikan terkadang tidak sesuai job description pegawai. Misalnya kadang yang terjadi di lapangan adalah pemimpin tidak memberikan

pengarahan dengan porsi sama kepada setiap bawahannya dalam setiap pemberian tugas, pimpinan hanya memberikan arahan pada tugas dan bawahan yang dirasa perlu saja.

Sementara untuk tanggapan terhadap pengawasan yang diberlakukan kepala dinas, disampaikan beberapa informan yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dinas termasuk pada kategori ketat. Suara mayoritas pegawai dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Kabupaten Minahasa Selatan telah merasa bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan termasuk ketat. Pengawasan dilakukan secara langsung oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang berlangsung di dalam dinas.

2. Dimensi Melatih

Dalam proses penelitian selanjutnya yakni mendalami dimensi melatih dari kepala dinas, atau tanggapan pegawai terhadap kejelasan pimpinan dalam menerangkan perintah. Sebagian besar pegawai dinas Pendidikan pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan yang ditemui menyatakan bahwa kejelasan pimpinan dalam menerangkan perintah atau instruksi terhadap pegawainya dirasakan jelas. Pegawai merasa apa yang telah disebutkan dalam pembagian kerja atau tupoksi sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Meski begitu ada juga informan yang menyatakan bahwa Pimpinan masih kurang teliti dalam menerangkan perintahnya sehingga masih ada pegawai yang beranggapan kejelasan pimpinan dalam menerangkan perintah masih kurang jelas. Misalnya, pimpinan kadang dalam memberikan perintah untuk melaksanakan tugas kepada bawahannya hanya menerangkan yang dianggap penting saja tidak sesuai dengan tupoksi dan pembagian kerja.

3. Dimensi Mendukung

Sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa tanggapan pegawai mengenai tingkat kejelasan pimpinan dalam memberikan instruksi mayoritas informan menyatakan sudah jelas. sementara informan lainnya menyatakan bahwa kejelasan dalam memberi instruksi masih kurang .

Dalam pengamatan ditemui bahwa Pegawai dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan mayoritas beranggapan bahwa instruksi kepada

pegawai agar tidak terjadi perbedaan persepsi antara pimpinan dan pegawai, sehingga tujuan dinas dapat tercapai, instruksi yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta dengan pembagian kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah menangkap instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Pertanyaan lainnya adalah tanggapan pegawai mengenai tingkat keterlibatan pimpinan dalam memecahkan masalah bersama, menurut informan yang diwawancarai secara berkesinambungan menyatakan bahwa pimpinan terlibat dalam memecahkan masalah bersama Pegawai dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan.

Dalam pengamatan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan memberikan kebebasan pada pegawai untuk memberikan ide, namun untuk proses keputusannya berada di tangan pimpinan, selanjutnya masih akan dikonsultasikan lagi kepada sekretaris kabupaten ataupun bupati, misalnya menyangkut ketersediaan computer ataupun kelengkapan lainnya dalam menunjang kelancaran kinerja pegawai, pastinya akan dikonsultasikan, karena hal ini berhubungan dengan penganggaran yang berimplikasi pada pertanggungjawaban. Keterlibatan pimpinan dalam pembuatan keputusan sebenarnya harus selalu ada agar keputusan yang dibuat benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Jawaban di atas menunjukkan kalau pimpinan dinas tidak menggunakan kekuasaan untuk mendominasi, jadi selalu memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapatnya manakala ada persoalan organisasi. Dalam rangkuman jawaban yang dinyatakan informan bahwa posisi pegawai sangatlah penting, jadi bukan hanya sebagai hiasan yang berada di dinas pendidikan dan olahraga.

4. Dimensi Mendelegasikan

Dalam penelitian juga ditanyakan mengenai tanggapan pegawai mengenai tingkat ketepatan pimpinan dalam mendelegasikan tanggung jawab. Dari hasil wawancara ditemui bahwa mayoritas pegawai mengatakan pimpinan sangat tepat dalam mendelegasikan tanggung jawab kepada pegawai.

Menyangkut kepercayaan pimpinan terhadap pegawai sebagian besar pegawai memberikan jawaban bahwa pimpinan memiliki rasa percaya kepada pegawai dan tingkat kepercayaan pimpinan terhadap pegawai bisa terjadi dalam berbagai bentuk seperti pimpinan yang selalu mengundang pendapat pegawai dalam pengambilan keputusan atau kebijakan bagi instansi, selain itu pimpinan tidak ragu mendelegasikan tanggung jawab kepada pegawainya. Pimpinan dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan dalam pelaksanaan kepemimpinannya selalu mengundang pendapat pegawai baik dalam pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan di dalam instansi. Hal ini menggambarkan telah terjadi adanya rasa percaya antar pimpinan dan pegawai. Hal ini menyebabkan komunikasi terjalin baik antara pimpinan dan pegawai.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran kinerja pegawai dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, dapat dilihat melalui analisis tanggapan informan terhadap berbagai indikator penelitian berikut:

1. Indikator Kualitas Pekerjaan
2. Indikator Kejujuran
3. Indikator Inisiatif
4. Indikator kehadiran
5. Indikator sikap
6. Indikator Pengetahuan tentang Pekerjaan
7. Indikator Tanggungjawab
8. Indikator Pemanfaatan Waktu Kerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kepala dinas di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan berdasarkan persepsi informan terhadap empat dimensi yang terdiri dari directing, coaching, supporting, dan delegating termasuk pada

kategori tinggi. Artinya informan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terpusat pada pekerjaan dan pada hubungan dengan bawahan yang dijalankan oleh pimpinan sudah berjalan efektif.

2. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan berdasarkan persepsi informan berada pada kategori tinggi. Meskipun terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat mencapai target pekerjaan, tetapi secara keseluruhan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan. Dalam hal kehadiran terdapat sebagian pegawai yang kurang konsisten dalam hal ketepatan waktu ketika masuk kerja. Terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu melaksanakan berbagai pekerjaan dan kurang mampu memperbaiki kesalahan pekerjaan, namun secara keseluruhan pegawai dapat diandalkan. Tingkat pemahaman pegawai atas aspek dan prosedur pekerjaan sudah baik, sehingga pegawai pun mampu memanfaatkan waktu luang mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variable kinerja pegawai, indikator tanggung jawab memiliki nilai tertinggi dan indikator pengetahuan tentang pekerjaan memiliki nilai terendah

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak dinas yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dirasa masih ada yang perlu diperbaiki. Permasalahan yang muncul yaitu masih rendahnya pemberian penghargaan terhadap hasil pekerjaan yang harus segera diatasi, dinas sebaiknya memberikan penghargaan kepada pegawai atas hasil pekerjaannya, baik itu dengan memberikan penghargaan berupa materi atau non materi

Pengawasan merupakan hal yang positif dilakukan di dalam dinas namun apabila dilakukan secara berlebihan maka akan berdampak tidak baik bagi pegawai. Untuk masalah cara pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang dirasa terlalu ketat, pengawasn yang dilakukan oleh pemimpin dilaksanakan secara teratur namun tingkat

ketatan pengawasan tersebut dikurangi sehingga tidak membebani dan mengekang pegawai. Masih terdapat pegawai yang merasa pimpinan selalu menerima keluhan dan permasalahan pegawai tetapi pimpinan tidak mempertimbangkannya. Penulis menyarankan pimpinan melaksanakan diskusi secara terbuka antar pimpinan dinas dengan beberapa pegawai setingkat kepala sub bagian untuk menindaklanjuti keluhan pegawai bawahannya.

2. Berdasarkan tanggapan informan mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, maka hal yang harus diperbaiki yaitu:

- a. Pemberian reward and punishment yang jelas atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Pemberian reward bagi pegawai yang mampu memenuhi target dan waktu penyelesaian pekerjaan dapat berupa pujian, insentif maupun nilai baik dalam penilaian kinerja sebagai salah satu indikator keputusan promosi jabatan. Pemberian punishment dilakukan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan dan tidak disiplin. Hal di atas pun berguna untuk mengatasi pegawai yang masih rendah dalam mencapai target pekerjaan dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- b. Untuk meningkatkan kesadaran pegawai mengenai ketepatan waktu dalam hal kehadiran di tempat kerja, kepala seksi maupun dinas harus menjadi teladan bagi para pegawai dengan cara hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain hal tersebut mereka dapat memberikan sanksi secara bertahap kepada pegawai yang terlambat melalui teguran dan pemberian nilai negative dalam penilaian kinerja yang akan berpengaruh terhadap keputusan promosi jabatan.
- c. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memperbaikinya apabila terjadi kesalahan, maka rekan kerja yang mempunyai keandalan harus membantu dan membimbing langsung pegawai yang kurang handal tersebut. Selain hal itu, perlu juga diadakan pendidikan dan pelatihan yang diawali dengan proses need assessment atau analisis kebutuhan secara

mendalam mengenai pegawai yang akan mengikuti pelatihan, jenis keterampilan yang akan diberikan dan metode yang digunakan. Setelah pelatihan dilaksanakan, kepala subdin maupun kepala seksi harus melakukan evaluasi terhadap pemahaman dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini juga sekaligus untuk mengukur efektivitas dari pelatihan tersebut.

3. Untuk penelitian selanjutnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Minahasa Selatan, penulis merekomendasikan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2009). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ambar Teguh Sulistiyani. (2011). *Kepemimpinan Profesional*. Yogyakarta: Gava Media
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Melayu. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini (1998) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosakarya.
- _____ (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama Nawawi,
- Hadari, H. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organissi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephens, P. (2008) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2. Ahli Bahasa: H. Adyana Puja Admaja, Jakarta: Prehalindo.

Siagian, P. Sondang. (2003) Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: PT Rineka Cipta

Sigit, Soehardi. (1983). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: FISIPOL UGM

Sinungan (1987) *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta :Grafindo Persada

Sudajana M.A. (1996) Metode Statistika. Tarsito. Bandung.

Sugiono, (2009). Metodologi Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Kencana

Thoha, Miftah. (2008). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya: Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada

Tyson, Shaun, dan Jackson. (2000). *The Essense Of Organizational Behavior*. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Dedy Jacobus & Dwi Prabantini. Yogyakarta: ANDI and Pearson Education Asia Pte.

Ukas, Maman. (2004). Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi. Bandung: Agini Bandung

Yukl, Gary. (2007). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Indeks

Undang-Undang 1945

<http://:wikipedia.minsel.com>