

## Analisis Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk

Tri Wahyuni

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri

### Abstract

*The purpose of this study is to prove and analyze the stimulant influence of leadership style, communication style, and work motivation on employee performance, to prove and analyze the effect of leadership style on employee performance, to prove and analyze the effect of communication style on employee performance and to prove and analyze the effect of work motivation on employee performance. The population in this study were all employees of the Nganjuk district education office, amounting to 65 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis method. The results of this study are that there is a positive stimulant influence on leadership style, communication style, and work motivation on employee performance where the value of Sig. is equal to 0.000. There is a positive influence between leadership styles on employee performance where the Sig. the Leadership Style variable is 0.020. There is a positive influence between communication style variables on employee performance where the Sig. on the Communication Style variable is 0.000. There is no influence between work motivations on employee performance. This is due to the Sig. the work motivation variable is 0.528*

**Keywords:** Leadership Style, Communication Style, Work Motivation and Employee Performance

### Latar Belakang Teoritis

Menghadapi era global seperti sekarang ini di mana dunia persaingan yang semakin kompleks dan kompetitif dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Menurut Sehfudin (2011) pada dasarnya sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dengan demikian masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi diantaranya adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Untuk memelihara dan menegakkan kinerja pegawai yang baik ada banyak hal yang mempengaruhi diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah kekuatan inspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang bisa mempengaruhi seluruh anggota yang berada dalam suatu organisasi untuk merubah sikap sehingga mereka menjadi konform dengan keinginan pemimpinnya.

Dalam penelitian ini dipilih tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan (seni) pemimpin atau kepala sekolah untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer dalam mengatur dan mempengaruhi anak buahnya untuk meningkatkan kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja anak buahnya. Sehfudin (2011) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi

motivasi kerja, dan membuat jaringan organisasi serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan, sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat berkerjasama satu sama lain. Komunikasi merupakan pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami dari maksud informasi tersebut.

Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Maka dari itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai bertanggung jawab dalam tugas yang diembannya. Hasbuan (2007) dalam penelitian Purwanto (2013) mengartikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja menurut Suntoro (dalam Tika, 2006) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi kinerja perorangan (*individual performance*) sangat menentukan kinerja organisasi (*organization performance*), organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan

tentunya melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama dan Aktif berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

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 Kabupaten Nganjuk harus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien, akan tetapi berdasarkan pengamatan sementara di lapangan bahwa Dinas Pendidikan sering terjadi pergantian pimpinan, 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 Nganjuk, 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 Nganjuk 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. Dalam suatu organisasi atau instansi

**Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Nganjuk yang berjumlah 65 orang. Dalam penelitian ini variable independen adalah

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Adapun uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**A. Uji F**

Uji F ini merupakan pengujian hipotesis guna mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada koefisien determinasi berganda hasilnya positif karena

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Gaya Kepemimpinan,

pemerintah seperti Dinas Pendidikan, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diambil tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh stimulan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan (X1), Gaya Komunikasi (X2), Motivasi (X3) dan variabel dependen adalah : kinerja pegawai (Y).

Sebelum membagikan kuesioner kepada responden, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap angket kuesioner yang akan disebar. Setelah data terkumpul peneliti melakukan uji asumsi klasi yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Selanjutnya, setelah asumsi prasyarat terpenuhi melakukan uji hipotesis dengan SPSS 23.

menggunakan hasil pengkuadratan. Adapun hasil dari uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1086.639	3	362.213	56.368	.000 <sup>b</sup>
Residual	391.977	61	6.426		
Total	1478.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi, Gaya Kepemimpinan  
Gaya Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

**B. Uji t**

Setelah menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap

variabel tidak bebas, maka selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana diantara variabel bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.586	3.468		1.322	.191
Gaya Kepemimpinan	.449	.189	.449	2.380	.020
Gaya Komunikasi	.411	.068	.569	6.055	.000
Motivasi Kerja	.132	.208	.107	.635	.528

a. Dependent Variable: Kinerja

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil di atas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

1. Nilai Sig. pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0.020 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. Nilai Sig. pada variabel Gaya Komunikasi adalah  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana Gaya Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3. Nilai Sig. pada variabel Motivasi Kerja adalah  $0.528 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diteolak. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

**C. Koefisien Determinasi**

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi presentase pengaruh variabel independen serentak terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.735	.722	2.535

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.735. Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai R yaitu  $0.857 \times 0.857 = 0.735$ . Besaran angka tersebut sama dengan 73.5%, sehingga secara simultan berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 73.5% sedangkan sisanya 26.5 dipengaruhi oleh variabel lain dari luar persamaan regresi.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, dimana Hipotesis pertama adalah Terdapat pengaruh stimulan yang positif gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Dimana nilai Sig. adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dengan menggunakan gaya komunikasi yang lugas dalam memberikan arahan kepada para pegawai, yang berisikan motivasi dalam bekerja untuk para pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga variabel ini memberikan dampak yang positif pada mindset para pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk tujuan bersama Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Dengan begitu, instansi dapat mencapai target sesuai dengan rencana strategi dan rencana kerja. Dalam hal ini, pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan mudah dipahami oleh para pegawai ketika menyampaikan penjelasan terkait pekerjaan yang harus dilakukan oleh para pegawainya. Pimpinan menerima dan mempertimbangkan segala saran dan masukan yang telah diutarakan oleh pegawai. Sehingga pegawai merasa diapresiasi, selain itu pimpinan juga menerapkan gaya komunikasi yang lugas yang dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya. Hal ini dapat meningkatkan hasil

kinerja yang diberikan oleh pegawai selama bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi dalam penelitiannya Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BANK NEGARA INDONESIA,Tbk (Regional sales Manado), Bahwa Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado (Regional Sales Manado).

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua yakni Terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima. Nilai Sig. pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $0.020 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik membuat para pegawai mudah memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan membuat pegawai memiliki pemikiran yang sama dalam mencapai tujuan bersama Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk mampu memberikan yang mudah dipahami oleh para pegawai. Pegawai menerima penjelasan dengan jelas dan lugas dari pimpinan. Pimpinan juga menerima segala masukan dan saran yang diberikan oleh pegawai dalam mengambil suatu keputusan. Hal ini mampu meningkatkan hasil kinerja yang diberikan oleh pegawai pada instansi terkait. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adri Agustiningrum, C. Dyah S. Indrawati, Andre N. Rahmanto, dimana terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan pada Setda Kota Magelang

Adapun hipotesis ketiga adalah Terdapat pengaruh yang positif gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai diterima. Nilai Sig. pada variabel Gaya Komunikasi adalah  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana Gaya Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melakukannya. Gaya komunikasi yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk mampu menunjukkan pribadi para pegawai dan pimpinan dalam berkomunikasi dengan orang lain maupun sesama rekan kerja. Sehingga memberikan pemahaman yang jelas dan mudah dipahami dalam memberikan arahan pekerjaan. Hal ini menimbulkan kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Dalam hal ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosidah (2004), dimana Kompetensi komunikasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila kompetensi komunikasi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja karyawan juga mengalami kenaikan. Selain itu, Arifin (2005), dalam studi lapangan 327 perawat rumah sakit, menemukan hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan, hubungan komunikasi lebih kuat, khususnya dalam komunikasi supervisor, iklim komunikasi, dan umpan balik personal.

Adapun hipotesis keempat adalah Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditolak. Nilai Sig. pada variabel Motivasi Kerja adalah  $0.528 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (bentuk uang). Hal ini dikarenakan ada sebagian orang dengan suka hati bekerja terus, sekalipun ia tidak memerlukan lagi benda-benda materiil sedikitpun. Selain itu, ada hal yang akan diperoleh berupa: nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawan terhadap dirinya. Motivasi tidak memberikan dampak yang positif dalam kinerja pegawai. Pegawai tidak memiliki motivasi kerja karena mereka dituntut untuk

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan. Dalam hal ini, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik tidak mendapatkan promosi atau apresiasi dari pimpinan. Sehingga tidak menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal. Hasil uji ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga Arsyenda (2013) dimana motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Hardjono (2013) memperoleh hasil yang sama pula, dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh stimulan yang positif gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig. adalah sebesar 0.000.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig. pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0.020
3. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig. pada variabel Gaya Komunikasi adalah 0.000
4. Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh Nilai Sig. pada variabel Motivasi Kerja adalah 0.528

### Daftar Pustaka

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga  
 Fathoni, Abdurahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta  
 Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro  
 Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS

19 (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro  
 Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro  
 Handayani, Agustuti. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.1 No.1  
 Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFPE Yogyakarta  
 Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen, Vol.11 No.2  
 Hasan, 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Jakarta: Ghalia Indonesia  
 Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara  
 Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Gunung Agung.  
 Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara  
 Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara  
 Muhammad. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. Universitas Gajahmadha. Yogyakarta  
 Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Refika Aditama  
 Priyatno. 2009. SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate. Yogyakarta: Gava Media  
 Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1990. Manajemen Personalial. Yogyakarta: BPFPE.  
 Riduwan. 2004. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta  
 Riduwan. 2006. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta

- Rivai, Veithzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Ruyatnasih, dkk.2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Kerawang. Jurnal Manajemen, Vol.10 No.3
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2007. Pemrograman Database Menggunakan Microsoft Visual Basic 6.0 dan SQL Server 2000, Andi: Yogyakarta
- Sulaiman. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Universitas Sumatera
- Suswardji, dkk.2012.Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singa Perbangsa Karawang. Jurnal Manajemen, Vol.10 No,1
- Tjiptono, Fandy. 2001. Total Quality Manajemen. Andi, Yogyakarta
- Winardi. 2000. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat