

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN

Fahmi Fikri¹⁾, Runtoni²⁾ M. Azmi³⁾

¹STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
email: fahmifikri1971@gmail.com

²STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
email:runtoni@stainkepri.ac.id

³STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
email: azmi@stainkepri.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, training and work motivation on employee performance at the Bintan Regency Education Office. The analytical method used in this research is the multiple regression analysis method. Research data were obtained from employees of the Bintan Regency Education Office. The research approach is a causal approach that is explanatory. The results of this study found that leadership style, training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Bintan Regency Education Office. This shows that if an employee has high work motivation, the employee will do his job hard, diligently and with high dedication so that maximum results will be achieved.

Keywords: *Leadership style, Training and work motivation,*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Pendekatan penelitian adalah pendekatan *kausal* yang bersifat *explanatory*. Hasil penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Hal ini menunjukkan jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja.

Detail Artikel :

Diterima : 01 Februari 2021

Disetujui : 01 Mei 2021

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat.¹

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa di pengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukungnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.²

Banyak usaha yang dilakukan oleh para pemimpin dalam menyukkseskan tim di dunia kerja dengan salah satu cara melakukan berbagai macam pendekatan kepada pegawainya termasuk memberikan motivasi dan lain sebagainya. Sebuah kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan sistem manajemen yang diterapkan di lembaga atau organisasi agar terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan optimal.

Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan sesuai dengan rencana-rencana kerja yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang dilakuka oleh pemimpin dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.³ Berdasarkan pengamatan pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan tranformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan. Dalam konteks kepemimpinan, adalah penting bagi seseorang untuk dapat menanamkan pengaruhnya terhadap orang lain.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

¹ A.Dalle Timpe, *Kepemimpinan* (Jakarta : PT. LEX Media Komputindo),hlm.38

² Edy Sutrisno, *Manjemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta : Kencana, 2010), hlm.223

³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), hlm. 154

Pada hal Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab IV bagian Ketiga Pasal 8 tentang Sistem Pendidikan Nasional Jelas-jelas Mengemahkan bahwa peran serta masyarakat dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas sangat diharapkan, salah satunya adalah memberikan infut atau masukan kepada pihak pelaksana pendidikan di dalam daerah dalam bentuk hasil pengawasan, monitoring atau hasil evaluasi kegiatan-kegiatan peningkatan mutu pendidikan yang telah dilaksanakan Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan selama ini.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan tentunya sangat mengharapkan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak guna membantu suksesnya pelaksanaa peningkatan mutu pendidikan di daerah selain itu Kabupaten Bintan mendapatkan penilaian kinerja terbaik dalam kategori pembangunan bidang pendidikan. Kabupaten Bintan dinilai juga mampu meningkatkan kualitas angka partisipasi murni dibandingkan daerah lainnya. Angka putus sekolah juga dinilai rendah serta keberhasilan tersebut juga didukung dengan alokasi anggaran pendidikan sebesar 22 % , lebih besar dibandingkan daerah lainnya, seharusnya dengan adanya kinerja yang baik akan memotivasi pegawai tidak mengalami penurunan. Penulis punya ansusmsi kondisi tersebut sangat dipengaruhi olah gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang berdampak pada motivasi dan prestasi kerja para pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variable independen mempengaruhi variable dependen. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan. Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (*responden*). Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan yang berjumlah 40 orang sedangkan penentuan sampel penelitian menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sasaran untuk dijadikan responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai. Data penelitian dianalisis melalui uji validitas, reliabliitas, uji normalitas, multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas dan pengujian hipotesis (Ghozali, Imam. 2011).

Model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi Kerja

a = Bilangan Konstanta

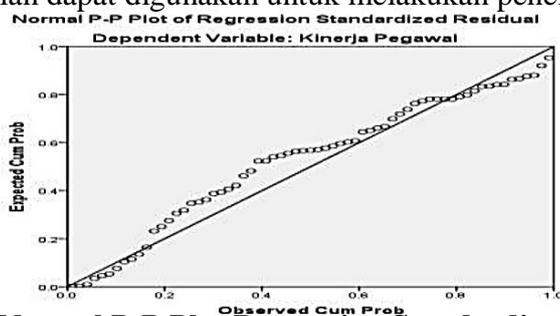
b1- b3 = Koefisien Regresi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

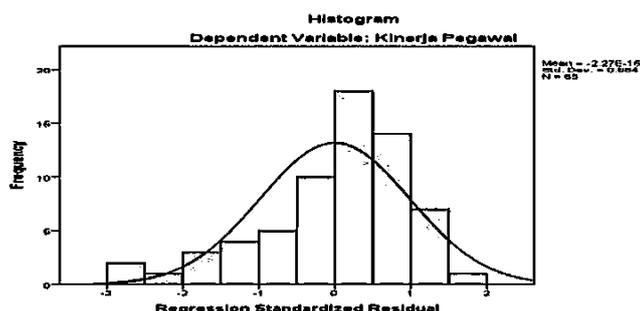
Secara statistik, angka korelasi atau angka probability yang diperoleh dalam

penelitian harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah Cronbach Alpha dan suatu instrument penelitian dikatakan reliabel (andal), jika alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha secara keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai hitung > 0,60), sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.



Gambar 2. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Uji asumsi kenormalan dapat juga dilihat dari histogram dan normal probability plot antara kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan Regression Standardized Residual dimana dapat dilihat bahwa sebagian besar data berada dalam kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat normalitas.



Gambar 3. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Syarat diterimanya model regresi ganda apabila antara variabel bebas tidak mengandung korelasi yang sempurna. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Influence Factor (VIF). Nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	1.595	.354		4.504	.000		
X1	.393	.080	.497	4.934	.000	.767	1.305
X2	.248	.075	.332	3.298	.002	.767	1.305
X	.393	.080	.497	4.934	.000	.767	1.305

Dari hasil pengujian multikoleniaritas dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor) atas kinerja pegawai pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF (variance inflation factor) tidak melebihi angka 10.

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen yang diteliti yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan (X1) Pelatihan (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan. Dari tiga variable tersebut, variable gaya kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai sangat menentukan atas kinerja atau hasil kerja yang telah ditetapkan. Semakin pegawai memiliki gaya kepemimpinan yang baik, semakin mudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Pengaruh tiap variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dengan menggunakan indikator yang terdiri dari partisipatif, direktif, suportif dan berorientasi pada prestasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan sudah baik, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori baik.

Gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan merupakan kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Pimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan selama ini sudah dianggap baik oleh pegawai dalam memberikan petunjuk kepada pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai tidak memerlukan lagi penjelasan yang agak mendetail terkait dengan tugas yang diberikan, selain itu pimpinan sudah dianggap baik untuk memberi dukungan penyelesaian tugas kepada pegawai, hal ini ditunjukkan dari pegawai yang masih mengharapakan pimpinan untuk memberikan peningkatan kemampuan kepada pegawai.

Pimpinan yang ada di Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan ini selalu melakukan pengarahan didalam rapat kerja dan dilapangan ataupun juga didalam kantor. Pegawai tidak jarang mendapatkan pujian dari pimpinan disini yang dapat memberikan rasa bangga dan dorongan lebih kepada pegawai dalam berkerja, dan lebih bertanggungjawab atas tugas yang telah diberikan. Dalam hal penggunaan gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan melalui perilaku tugas pemimpin yang akan menyampaikan tujuan pencapaian rencana kerja dengan jelas bagi organisasi serta sasaran yang ingin dicapai organisasi yang didasari oleh ketentuan dalam setiap kegiatan agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang diterapkan pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan berada pada kategori "Baik". Hal ini ditinjau yaitu pengembangan pengetahuan, pengembangan keahlian/keterampilan, dan perubahan sikap. Pengembangan pengetahuan, berdasarkan hasil penelitian pada indikator berada pada kategori baik. Dimana dalam pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan Misalnya pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan adalah salah satunya diklat *in house training* (Peningkatan kapasitas SDM) dimana dalam diklat tersebut di bagi dalam setiap bagian, seperti diklat bagian administrasi, diklat pengolahan data pendidikan, diklat penataan arsip dll.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja yang merupakan energi yang menjadi pemicu bagi pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Sikap yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Bila seseorang pegawai di Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan termotivasi maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan bagi pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri pegawai. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Dan pada dasarnya, pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi akan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, dalam artian bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah. Proses motivasi kerja yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada pegawai dan menimbulkan perilaku. Di Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan tanpa ada motivasi sukar untuk berhasil, pegawai dalam tugas melaksanakan tugas pimpinan Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Motivasi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan dalam bekerja dapat berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan dan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Selain itu pelatihan yang diterapkan pada kantor Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan berada pada kategori Baik. Hal ini ditinjau yaitu pengembangan pengetahuan, pengembangan keahlian/keterampilan, pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan. Hal ini menunjukkan jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini menyarankan kepada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan agar Pemberian motivasi yang selama ini diberikan oleh organisasi dapat tetap di pertahankan, selain itu pimpinan juga tetap memberikan pengetahuan dan perhatian

yang serius pada perilaku pegawai pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pegawai sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan pegawai lain, sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain, serta pegawai harus lebih empati, sehingga para pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja. Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan, untuk itu disarankan organisasi memberikan pelatihan khusus bagi para pimpinan-pimpinannya agar dalam memimpin organisasi dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kepada bawahannya sehingga kinerja pegawai, tujuan dan target organisasi dapat tercapai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau serta teman-teman penelitian 2020 yang selalu memberikan masukan dan saran demi kelancaran dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, Andri dkk. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Surakarta, 2012.
- Amar, Rafi dkk. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali pers, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Edisi revisi ke enam. Jakarta: PT. Rineka cipta, 2006.
- As'Ad, moch. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty, 1998.
- Bahmid, Sitti Latifah. *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pada kantor PLN Makassar*. Makassar : Uin, 2014
- Departemen agama RI. *Al qur'an terjemahan*. Semarang : PT Karya Toha Putra, 1990
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016
- Griffin, *Manajemen*. Jakarta : Erlangga, 2004.
- Hadi, *Beberapa penerapan psikologi dalam industry*. Yogyakarta : balai Pembina administrasi universitas gajah mada, 2001
- Handoko, Hani. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1989
- Hasibuan, Malayu S.P. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara, 2012.
- Ivancevich, John M, dkk, *Perilaku dan manajemen organisasi*. Erlangga, 2007.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers, 2016
- Lensufiie, Tikno. *Leadership untuk professional dan mahasiswa*. Esensi, 2010.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : bpfe Yogyakarta, 2000.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA, 2015
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana, 2010.
- Timpe, Dalle. *Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2002
- Timpe, Dalle. *Kinerja*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2002
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Indonesia : indeks, 2010.