

**PERAN PEMIMPIN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN  
KOTA SAMARINDA**

**Firda Nur Hidayah**

**Hj. Nanik Pujiastuti<sup>1</sup> dan Mugni Baharuddin<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

<sup>2</sup>Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: firda\_nurhidayah@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel peran pemimpin dengan variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda, untuk memecahkan masalah yang telah penulis kemukakan sebelumnya, dan untuk menguji kebenaran hipotesis apakah dapat diterima atau di tolak.

Berdasarkan uji korelasi antara peran pemimpin dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang signifikan antara Peran Pemimpin dengan Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada Uji Korelasi Product Moment yaitu  $r = 0,399$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh sugiyono berada pada interval  $0,20 - 0,399$  yang termasuk kategori rendah.

***Kata Kunci : Peran, Pemimpin, Kinerja Pegawai***

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya fasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 1996:10).

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung kinerja dari pegawai semakin meningkat.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja

pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu (2009:10) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004: 67), Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan

untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa pemimpinlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

## II. PERUMUSAN MASALAH

“Apakah ada peran pemimpin terhadap peningkatan kinerja

pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda ?”

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan ini termasuk jenis penelitian verifikatif atau uji hipotesis, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih yang dalam penelitian ini mencari hubungan sebab akibat antara variabel pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variable bebas (X) dan variable terikat (Y). Untuk menghitung hubungan antara variable bebas dan variable terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

Sugiyono (2012:212) :

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

Dimana nilai “r” atau koefisien korelasi yang dihasilkan oleh rumus, digunakan untuk menentukan suatu koefisien korelasi termasuk kuat atau lemah. Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Adapun langkah yang digunakan

dalam analisis ini dengan menentukan persamaan regresi. persamaan umum regresi linier sederhana dalam Sugiyono (2003:244) adalah:

$$y = a + bx$$

Kriteria pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product

moment ( r ).adapun interpretasinya berdasarkan pendapat sugiyono sebagai berikut

Tabel 3.2  
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2000 : 216 )

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Peran Pemimpin

Seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang yang sesuai kedudukannya sebagai

seorang pemimpin. Dalam hal ini peran pemimpin meliputi pemimpin sebagai motivator, pemimpin sebagai pengarah, pemimpin sebagai pengawas. Indikatornya meliputi :

- 1) Pemimpin sebagai motivator

Tabel 4.3  
Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu memberikan motivasi

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Selalu	12	35%
	Kadang-kadang	12	35%
	Tidak pernah	10	30%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian sekali responden yang menyatakan bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi

kepada pegawainya karena dari persentase yang ada responden dominan menjawab selalu dan kadang-kadang.

**Tabel 4.4**  
**Pendapat Responden Tentang Pemimpin mendukung setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
2.	Selalu	16	47%
	Kadang-kadang	17	50%
	Tidak pernah	1	3%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa setengah responden menjawab kadang-kadang pemimpin mereka mendukung setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya. Karena dari persentase yang ada responden dominan menjawab kadang-kadang.

- 2) Pemimpin sebagai pengarah

**Tabel 4.5**  
**Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu memberikan arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
3.	Selalu	14	41%
	Kadang-kadang	20	59%
	Tidak pernah	-	0%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa lebih dari setengahnya reaseponden menyatakan bahwa pemimpin mereka kadang-kadang memberikan arahan atas apa yang di lakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Karena dari persentase yang ada responden dominan menjawab kadang-kadang.

**Tabel 4.6**  
**Pendapat Responden Tentang Pemimpin bertanggung jawab atas arahan yang diberikannya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
4.	Selalu	15	44%
	Kadang-kadang	19	56%
	Tidak pernah	-	0%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

- Dari data diatas dapat dikatakan bahwa lebih dari setengahnya reseponden menyatakan bahwa pemimpin mereka kadang-kadang Pemimpin sebagai pengawas bertanggung jawab atas arahan yang di berikannya. Karena dari persentase yang ada responden dominan menjawab kadang-kadang.
- 3)

**Tabel 4.7**

**Pendapat Responden Tentang Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
5.	Selalu	15	44%
	Kadang-kadang	17	50%
	Tidak pernah	2	6%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa setengah responden mengatakan pemimpin mereka kadang-kadang bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan kantor. Karena dari persentase yang ada responden dominan menjawab kadang-kadang.

**Tabel 4.8**

**Pendapat Responden Tentang Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
6.	Sangat setuju	23	68%
	Setuju	11	32%
	Tidak setuju	-	0%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju jika pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dari persentase responden yang dominan menjawab sangat setuju.

**Kinerja Pegawai**

Presepsi atasan terhadap bawahannya yang berkaitan dengan prestasi mereka dikantor. Kinerja akan dilihat melalui beberapa aspek, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja,

serta ketepatan waktu kerja. Indikatornya meliputi :

1) Kuantitas kerja

**Tabel 4.9**

**Pendapat Responden Tentang setiap pegawai selalu dituntut Untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan cepat dan baik**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
7.	Selalu	28	82%
	Kadang-kadang	6	18%
	Tidak pernah	-	0%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari jumlah responden menjawab bahwa mereka selalu di tuntut untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan cepat dan baik. Karena dari persentase responden yang dominan menjawab selalu.

**Tabel 4.10**

**Pendapat Responden Tentang seberapa besar presentase jumlah pekerjaan yang dapat selesai dalam sehari**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
8.	> 90 %	9	26%
	76 – 90 %	23	68%
	< 75 %	2	6%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan dalam sehari persentase jumlah pekerjaan yang di selesaikan mereka 76 – 90 %. Karena dari persentase responden yang dominan menjawab 76 – 90 %.

2) Kualitas kerja

**Tabel 4.11**

**Pendapat Responden Tentang Pegawai Selalu Teliti Dalam Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Telah Di Berikan**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
9.	Selalu	16	47%
	Kadang-kadang	18	53%
	Tidak Pernah	-	0%

	Jumlah	34	100%
--	--------	----	------

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengahnya responden menyatakan kadang-kadang teliti dalam menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan. Karena dari persentase responden yang dominan menjawab kadang-kadang.

**Tabel 4.12**

**Pendapat Responden Tentang pegawai teliti dalam memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan sebelum pekerjaan tersebut diperiksa oleh pemimpin**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
10.	Selalu	18	53%
	Kadang-Kadang	15	44%
	Tidak Pernah	1	3%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengahnya responden menyatakan selaluteliti dalam memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan sebelum pekerjaan tersebut diperiksa oleh pemimpin. Karena dari persentase responden yang dominan menjawab selalu.

3) Ketepatan waktu

**Tabel 4.13**

**Pendapat Responden Tentang Absensi Kehadiran Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
11.	Sangat Penting	27	79%
	Penting	7	21%
	Tidak Penting	-	0%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan absensi kehadiran sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena dari persentase responden yang dominan menjawab sangat penting.



**Tabel 4.14**  
**Pendapat Responden Tentang Tepat Waktu Dalam Mengerjakan**  
**Tugas Yang Telah Di Berikan Pemimpin**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Prosentase (%)
12.	Selalu tepat waktu	19	56%
	Kadang-kadang	15	44%
	Tidak tepat waktu	-	0%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil Kuisisioner (Diolah)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden menyatakan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang telah di berikan oleh pemimpin. Karena dari persentase responden yang dominan menjawab selalu tepat waktu.

Berikut ini peneliti akan membahas hasil penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara Peran Pemimpin (X) dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Kebersihan Dan Petamanan Kota Samarinda. Dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 34 orang, kuisisioner yang terbagi menjadi 2 variabel yaitu peran pemimpin dengan indikator sebagai motivator, sebagai pengarah dan sebagai pengawas. Serta peningkatan kinerja pegawai dengan indikator kuantitas kinerja pegawai, kualitas kinerja pegawai dan ketepatan waktu mendapatkan jawaban dari responden sehingga kemudian disajikan dalam perhitungan kedalam analisis data

yang menggunakan analisis sederhana.

Terkait hasil penelitian dari variabel peran Pemimpin menunjukkan masih ada beberapa indikator yang masih rendah diantaranya yaitu, kurangnya peran pemimpin dalam memberikan motivasi, memberikan arahan dan sebagai pengawas kepada bawahannya. Hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai yang kurang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya karena tidak adanya peran pemimpin. Sedangkan penelitian dari variabel peningkatan kinerja pegawai penulis menarik kesimpulan bahwa, kinerja pegawai yang ada masih termasuk rendah. Ditambah lagi dengan masih adanya ketidak sesuaian antara tingkat pendidikan dan kemampuan dengan fungsi/tugas yang dimiliki pegawai.

Dari hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa pengaruh antara peran pemimpin terhadap peningkatan kinerja pegawai, termasuk kategori tingkat hubungan yang rendah, hal ini di buktikan dengan  $r = 0,399$  dimana pedoman

untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,20-0,399 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang rendah. Adapun analisis data di dapat persamaan regresi sederhana  $Y = a + bx$ , dimana  $a = 11,4363529$  dan nilai  $b = 0,274$  dan jika di masukkan kedalam persamaan regresi sederhana menjadi  $Y = 11,4363529 + 0,274x$ . Jadi interpretasinya adalah peningkatan peran pemimpin akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada peran pemimpin maka nilai peningkatan kinerja pegawai sebesar 11,4363529. Jika terjadi atau ada peningkatan peran pemimpin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 11,7103529.

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

Peran pemimpin mempunyai pengaruh yang rendah terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. Dengan menggunakan analisis *product moment* dan analisis regresi sederhana, di peroleh hasil bahwa peran pemimpin mempunyai pengaruh yang rendah.

### 5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis permasalahan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya peran pemimpin dapat lebih ditingkatkan lagi secara aplikatif yaitu, berkaitan dengan peran pemimpin sebagai figur, motivator, pengarah dan pengawas karena sebagai figure tingkah laku dan ketauladan merupakan ukuran yang ada pada setiap pemimpin, semakin baik prilaku seorang pemimpin, maka dia menjadi figure yang diinginkan oleh masyarakat. Pemimpin sebagai motivator ialah dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar semangat dalam bekerja, pemimpin sebagai pengarah ini agar pegawainya diberikan arahan atau masukan bagaimana mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang baik dan benar serta sebagai pengawas yaitu dapat memberikan hukuman atau sanksi yang tegas pada pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
2. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Perlu dilakukan penilaian kinerja. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

#### **BIBIOGRAFI**

- Abu, Ahmadi. 1982. *Psikologi Sosial*. Surabaya : PT. Bina Ilmu
- Alex S. Nitisemo, 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ke-3*. Rineka Cipta : Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Gome, Foustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rajawali Grafindo Persada
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mukhtar. 2013. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Pres Group
- Pabundu, Tika, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Askara
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktik Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu,
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor)*

- LP3ES, Jakarta
- Soekanto, Soerjono. 1987. *Sosiologi Hukum dalam Masyarakat*. Rajawali. Jakarta
- Soerjono Soekanto. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi, Ahmad dan WahyudinSyah. 1984. *Metodologi Riset*. Bandung: IAIN Sunan Gunung Jati Bandung
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2003. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2006. *Metode Penulisan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Thoha, Miftah. 1997. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Trianto, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Graha Ilmu Yogyakarta
- Dokumen-Dokumen :**  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.  
Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Sumber Internet :**  
Rusli, Ahmad. 1999. <http://ahmadrusdiblogspot.com>. (diakses 27 November 2016)  
Wibawa, Dwi Ari. 2007. *Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional*. (diunduh pada tanggal 27 November 2016)