**PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP DISIPLIN**

**KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA HANDIL TERUSAN**

**KECAMATAN ANGGANA KABUPATEN**

**KUTAI KARTANEGARA**

Erni Nila Wati

141110013509277

Drs. Damai Darmadi, M.Si1, dan Dr. Marjoni Rachman, M.Si2

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

1. mail: [erninilawati1995@gmail.com](mailto:erninilawati1995@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Peranan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian menujukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Peranan Kepemimpinan dangan variabel Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi ® adalah sebesar 0.957 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat diantara kedua variabel.

**Kata Kunci : Peranan Kepemimpinan, Disiplin Kerja Pegawai**

**I PENDAHULUAN**

Peranan kepemimpinan dapat diatikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukan sebagai pemimpin. Agar kepemimpinan tersebut dapat berperan perlu diperhatikan bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukkannya selaku “kepala” akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan, efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.

Seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kelompok kerja. Pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar bagi pegawainya karena maju tidaknya suatu pegawai sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpi dalam membina dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan dapat mewujudkan perubahan-perubahan yang diinginkan.

Kepemimpinan (*leadership)* dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilakan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang di buat.

Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan instansi sebelumnya. Begitupun yang terjadi pada pegawai di Kantor Desa handil terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara dari observasi sementara saya terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, diantaranya datang kekantor tidak tepat waktu, seringnya meninggalkan pekerjaan kantor pada saat jam kerja , pada saat jam kerja banyak pegawai yang lebih asik menggunakan smartphonenya, pulang kerumah pada saat jam kerja dan kembali kekantor hanya untuk absen pulang kantor sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan instansi belum maksimal hal ini dikarenakan Kepala Desa yang jarang berada dikantor dan kurangnya perhatian terhadap bawahnnya Oleh sebab itu dibutuhkan peranan seorang pemimpin dalam disiplin kerja pegawai.

**II. PERMASALAHAN**

“Bagaimana Peranan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara ?”

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian verifikatif (causalitas) kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini akan menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel tata Kepemimpinan sebagai independen variabel dan efisiensi Disiplin kerja pegawai sebagai dependen variabel pada Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dalam hal ini sebelum peneliti menentukan populasi dan menarik sampel penelitian, maka terlebih dahulu peneliti kemukakan beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang populasi dan sampel .

Pengukuran sangat penting dalam menentukan tingkat validitas suatu data, karena dengan pengukuran inilah suatu kegiatan penelitian dapat menghubungkan konsep-konsep yang abstrak dengan realita. Sesuai dengan gejala yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu gejala kontinum maka ukuran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah ukuran ordinal.

Selanjutnya mengenai jenjang skor untuk indeks yang di susun, biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenjang 5 (lima), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 5 (lima) alternative jawaban dengan skor penilain sebagai berikut :

* Jika responden menjawab a, diberi skor 5
* Jika responden menjawab b, diberi skor 4
* Jika responden menjawab c, diberi skor 3
* Jika responden menjawab d, diberi skor 2
* Jika responden menjawab e, diberi skor 1

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

Keterangan :

: Angka indeks korelasi “r” *product moment*

N : Jumlah subyek

: Jumlah hasil penelitian antara skor x dan y

: Jumlah hasil skor x

: Jumlah skor y

Untuk menguji tingkat korelasi antara variable independen dengan variable dependen digunakan tabel harga-harga kritis Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikan 5 atau 0,05. Cara pengambilaN keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variable indepenen dan variable dependen pada tingkat signifikan 5. Jika teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat menerbitkan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiono (2010:216) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**

**Pedoman untuk memberikan Interpresentasi terhadap Koefesien**

**Korelasi Product Moment (Pearson)**

|  |  |
| --- | --- |
| **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 |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

*Sumber: Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta,2010. Hal 216*

Semua perhitungan didalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for Windows.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara terdapat 17 orang pegawai yang terdiri dari 8 pegawai laki-laki dan 9 pegawai perempuan yang bertugas di Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara dengan batas wilayah sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Batas Wilayah Desa Handil Terusan**

|  |  |
| --- | --- |
| Letak Batas | Batas Wilayah Desa/Kelurahan |
| Sebelah Utara | Saliki / Salo Pelai |
| Sebelah Timur | Kutai Lama |
| Sebelah Selatan | Tani Baru / Pantuan |
| Sebelah Barat | Kutai lama |

***Sumber, Monografi Kantor Desa Handil Terusan tahun 2013***

**4.2 Hasil Penelitian**

**4.2.1 Peranan Kepemimpinan**

Sebagaimana yang telah ditetapkan pada bab-bab sebelumnya kepemimpinan pada intinya adalah mempengaruhi orang-orang yang agar mau melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan dasar itulah penulis mengungkapkan peranan kepemimpinan dalam penelitian ini, adapun peranan kepemimpinan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Peranan sebagai pengambilan keputusan

b. Peranan sebagai pengawas/pengendali

c. Peranan sebagai Informasional

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari masing-masing indikator tersebut di atas.

**a. Peranan Pemimpin sebagai Pengambilan Keputusan**

Peranan pemimpin dalam pengambilan keputusan kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pimpinan tidak mampu untuk membuat keputusan, seharusnya dia tidak menjadi pimpinan. Karena untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang peranan pemimpin sebagai pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel berikut yaitu :

**Tabel 4.4. : Jawaban responden tentang Pengambilan keputusan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuensi**  **(F)** | **Persentase**  **(%)** |
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 47.1% |
| Setuju | 8 | 47.1% |
| Kurang Setuju | 1 | 5.9% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | 17 | 100% |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data tersebut diatas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1, yaitu Pimpinan anda melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan , bahwa 8 responden atau 47.1% menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju 8 responden atau 47.1% dan 1 responden atau 5.9% menyatakan kurang setuju.

**4.2.2 Disiplin Kerja Pegawai**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu displin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu:

a. Kehadiran

b. Mengenakan pakaian seragam

c. Ketaatan terhadapan peraturan

Berikut ini akan penulis kemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari masing-masing indikator tersebut di atas.

**a. Kehadiran**

Disiplin waktu kehadiran diartikan sebagai sikap atau perilaku pegawai yang menunjukkan kedisiplinan terdahap kehadiran dan kepatuhan pegawai pada pada Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara dengan hadir setiap hari selama 1 (satu) minggu pada hari kerja. Disiplin waktu kehadiran adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran dan kesediaan ini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan terutama kehadiran dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Pegawai pada pada Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, selalu berupaya agar para pegawai dapat mentaati segala peraturan yang diterapkan terutama kehadiran. Untuk dapat merealisasikan hal tersebut, maka pimpinan senantiasa menghimbau kepada para pegawai agar hadir setiap hari pada jam kerja. Dengan mentaati segala peraturan sehingga pekerjaan dapat terlaksanan secara efektif. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kehadiran pegawai pada Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.10. : Jawaban Responden Tentang Kehadiran**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuwensi**  **(F)** | **Porsentase**  **(%)** |
| 7 | Sangat Setuju | 6 | 35.3% |
| Setuju | 8 | 47.1% |
| Kurang Setuju | 3 | 17.6% |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | 17 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data tersebut diatas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 7, yaitu Bapak/Ibu harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja bahwa 6 responden atau 35.3% menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju 8 responden atau 47.1% dan 3 responden atau 17.6% menyatakan tidak setuju.

**Tabel 4.11. : Jawaban Responden Tentang Kehadiran**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Soal** | **Pernyataan** | **Frekuwensi**  **(F)** | **Porsentase**  **(%)** |
| 8 | Sangat Setuju | 4 | 23.5% |
| Setuju | 13 | 76.5% |
| Kurang Setuju | - | - |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | 17 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data tersebut diatas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 8, yaitu Bapak/Ibu harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor bahwa 4 responden atau 23.5% menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju 13 responden atau 76.5%.

**4.3. Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.3.1. Analisa Data**

Didalam sebuah istansi atau pemerintahan memiliki suatu pelayanan yang sesuai dengan perintahan atau pedoman yang ditetapkan pemerintah , pada Kantor Desa Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, sehubungan dengan data ynag diperoleh didalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah didalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel indepanden (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk kepentingan data ini maka penulis mengunakan alat analisis koefisien korelasi produck moment (Pearson). Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan koefisen korelasi product moment (Pearson) adalah sebagai berikut.



Dimana:

r : Koefisien Korelasi

x : Indepeden Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengembangan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 21 FOR Windows. Hasil analisis korelasi tersebut di atas disajikan pada table berikut :

**Tabel4.16. : Hasil Analisis Korelasi Produck Moment (Pearson)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | nx | ny |
| nx | Pearson Correlation | 1 | .957\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 17 | 17 |
| ny | Pearson Correlation | .957\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 17 | 17 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh = 0.957, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari korelasi Koefisien Product Moment (Person) untuk n = 17 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.482 atau dikatakan pula bahwa = 0.957˃ 0.482 Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel Peranan Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai .

**4.3.2. Pembahasan**

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian, Berdasarkan pernyataan nomor 1 tentang Peranan Kepemimpinan sebagai pengambil keputusan bahwa 8 responden atau 47.1% menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju 8 responden atau 47.1% dan 1 responden atau 5.9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukan bahwa Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan di Kantor Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan pernyataan nomor 2 tentang Peranan Kepemimpinan sebagai Pengambil Keputusan bahwa 7 responden atau 41.2% menyatakan sangat setuju, dan 10 responden atau 58.8% menyatakan Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap keputusan kepemimpinan dapat diterima dan dijalankan oleh setiap bawahan di Kantor Handil Terusan Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

**V. SARAN-SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu,maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penulis menggunakan skala 5 untuk pengukur data yang masing-masing diberi skor (1,2,3,4,5) dengan sampel 17 responden. Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0.957, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel-tabel harga kritis dari Koefisien Product Moment (Person) untuk n = 17 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.482 atau dikatakan pula bahwa rhit = 0.957˃ 0.482 Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif antara variabel Peranan Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja.
2. Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, Sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,80-1,000, yang berarti terdapat hubungan yang Sangat Kuat, antara antara variabel Peranan Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai. Ini berarti bahwa pengaruh yang positif antara variabel Peranan Kepemimpinan dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment maka hipotesis alternatif dapat dibuktikan kebenarannya bahwa Kepemimpinan mempunyai peranan positif terhadap disiplin kerja pegawai sementara H0 tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

**5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi subyek didalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu Disiplin kerja para pegawai yang selama ini sudah relative baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Disiplin kerja di dalam bekerja sehingga fungsi produktivitas kerja yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melajutkan penelitian ini didasarkan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh didalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.Black, James dan Dean Jean J. Champion. 2001, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial.*Bandung: Reefika Aditama.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Bungin, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan ( pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung : Penerbit Alfabeta.

Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi, Cetakan Keenam*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Gunawan, Adi. 2003, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Surabaya : Kartika.

Haidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara Rosdakary.

Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisa isi dan Analisis data sekunder*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Pasolong Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua.* Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : PT. Refika Aditama.

Sugiyono, 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Medan.

Suyanto, 2005. *Metode Penelitian Sosial.* Jakarta: Kencana.

Usman, Husain. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan.* Yogyakarta: Bumi Aksara Edisi Ketiga.