

# Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Indri N. Kota<sup>1</sup>, Krysler K. Adoe<sup>2</sup>, Enos Kabu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang

Email: [indri.kotta96@gmail.com](mailto:indri.kotta96@gmail.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian dilakukan di Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian data dianalisis menggunakan metode analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur dan sampel yang diambil sebanyak 51 responden. Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan reliable. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai  $r$  square sebesar 0,927 artinya variabel peranan pemimpin sebesar 92,7% dan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti. Sehingga adanya pengaruh positif antara peranan pemimpin terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai T hitung dari variabel bebas peranan pemimpin nilai signifikan variabel peranan pemimpin sebesar 0.000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 dan nilai T hitung 6.116 sedangkan nilai T tabel 2.00958 dengan demikian  $6.116 > 2.00958$ . Berarti variabel independen (Peranan Pemimpi) berhubungan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan kata lain makin tinggi tingkat peranan pemimimpin akan diikuti dengan tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

**Kata Kunci : Peranan Pemimpin, Kinerja**

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the Role of Leaders in Improving the Performance of workers. It was conducted in the East Nusa Tenggara Regional Logistics Agency. Data were collected using a questionnaire then data were analyzed using simple regression analysis methods. The population in this study were all employees of the East Nusa Tenggara Regional Logistics Agency, and the sample taken was 51 respondents. The results of the calculation of the validity test and the reliability test were stated as valid and reliable. Based on the results of a simple regression test, it is found that the  $r$  square value is 0.927. It means that the role of the leader variable is 92.7 %, and the remaining 7.3% is influenced by other factors not examined. Therefore, it is stated that there is a positive influence between the role of the leader on employee performance. T-value obtained from the independent role of the leader variable has shown significant value of 0,000 which means that the value is smaller than 0.05. The calculated T value is 6.116 while the T value of the table is 2.00958. Thus,  $6.116 > 2.00958$  means that the independent variable (the role of the leader) is significantly related to the dependent variable (employee performance). In other words, the higher of the leader, the higher level of the employee's performance.*

**Keywords: Role of Leaders, Performance.**

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi

baik dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam mengembangkan usaha,

peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintah akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas (*bdk. Fanggidae, 2019*).

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (*Sugiyono, 2005:7*). Pada umumnya unit analisis dalam penelitian survey adalah individu. Oleh sebab itu unit analisis dalam penelitian ini

instansi pemerintah seorang pemimpin haruslah memperhatikan dan mengontrol setiap pekerjaan bawahannya agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Dalam organisasi publik, bawaan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggota atau bawahannya. Jadi, seorang pemimpin suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi (*Sugiyono, 2004:20*)

Menurut Kartono (2005:55), kepemimpinan dapat dilihat sebagai instrument dalam suatu organisasi yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengerjakan tujuan bersama.

Menurut Terry (2005:105), gaya kepemimpinan delegasi pimpinan sedikit memberikan pengarahan, maupun motivasi karena pemimpin menganggap pegawainya dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan. Berdasarkan gaya tersebut maka diuraikan bahwa pimpinan

khususnya sub bagian kepegawaian Perum BULOG Divre Nusa Tenggara Timur pemimpin memberikan tugas kepada bawahannya dengan cara memberikan pengarahan atau bagaimana cara mengerjakan tugas tersebut dan setelah itu pemimpin tidak mengontrol lagi pekerjaan yang sudah diberikan tersebut.

Pada dasarnya peranan pemimpin memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi publik, peranan pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Setiap pemimpin selalu berusaha untuk dapat memberdayakan seluruh anggota organisasinya, dengan harapan agar mereka mempunyai kualitas kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku hubungan dengan bawahan.

### 2.2. Jenis dan Sumber data

#### a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan dan informasi yang diperoleh dari responden

#### b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka dan tersaji dalam bentuk tabel.

### 2.3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Ismiyanto, populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda/ suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Bulog

#### b. Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:84) yang dimaksud dengan

teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2016:85).

#### 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

##### a. Observasi

Observasi yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui kondisi yang tampak pada objek penelitian dan pelaksanaannya langsung pada lokasi penelitian. Pada penelitian ini peneliti hanya dapat melaksanakan observasi secara partisipasi pasif atau tersamar yaitu peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

##### b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dan dialog secara langsung dengan orang yang dianggap mengetahui banyak hal yang berkaitan dengan persoalan yang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dimana peneliti mengetahui secara pasti informasi yang akan diperoleh dari hasil wawancara, sehingga peneliti terlebih dahulu menyiapkan instrumen pertanyaan penelitian berupa pertanyaan tertulis. Pada wawancara ini setiap informan akan diberikan pertanyaan yang sama dan peneliti akan mencatat hasil wawancaranya, agar wawancara dapat berjalan dengan lancar maka peneliti dapat menggunakan alat bantu berupa alat perekam.

##### c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 199).

##### d. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek peneliti. Informasi tersebut dapat di peroleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertai, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

#### 2.5. Teknik Analisa Data

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004:114) uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam koesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat di percaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketetapan pengukuran. Pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien *Alpha Croanbach* dan dapat di olah dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). *Coefficiant Alpha (Croanbach Alpha)* yaitu koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Hasil uji reliabilitas dengan *Alpha Croanbach* > 0,6 dikatakan *reliable* (Ghozali, 2007:42).

##### c. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap Variabel lain. Dalam analisis regeresi, variabel ini mempengaruhi disebut Independen variabel (variabel bebas) dan variabel yang di pengeruhi disebut Dependen Variabel (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan

satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebas lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda. Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat sehingga menggunakan analisis regresi sederhana.

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: diduga variabel pemimpin (x) tidak berhubungan signifikan terhadap variabel kinerja (y).

Ha: diduga variabel pemimpin (x) berhubungan signifikan terhadap variabel kinerja (y).

Kaidah pengambilan keputusan dengan membandingkan t hitung dengan t table. Jika t hitung  $\geq$  t table maka hipotesis diterima dan sebaliknya, bisa juga membandingkan nilai alpha (0,05) atau 5% dengan nilai signifikan (nilai p value) yakni jika value  $\leq$  0,05 maka hipotesis diterima.

Kaidah pengambilan keputusan: dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung  $\geq$  t tabel maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Bisa juga membandingkan nilai alpa (0,05) atau 5% dengan nilai signifikan (nilai P-Value), yakni: jika P-Value  $\geq$  0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika P-Value  $\leq$  0,05 maka hipotesis diterima.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 3.1.1 Gambaran Umum Toko Angello Bakery

Penelitian ini dilaksanakan pada Perum BULOG Divre Nusa Tenggara Timur, objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai Perum BULOG Divre Nusa Tenggara Timur. Langkah yang diambil oleh penulis adalah menentukan masalah pada

lokasi penelitian. Data yang diperoleh adalah menggunakan teknik observasi, studi kepustakaan dan kuisisioner, data yang ambil oleh peneliti dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, metode deskriptif kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat dan tidak menggunakan rumus dimana penulis hanya menggunakan teori yang berhubungan dengan peranan pemimpin. Setelah data dianalisis kemudian diambil kesimpulan dan disusun dalam bentuk laporan tugas akhir.

### 3.2 Hasil dan Pembahasan

#### a. Uji Validasi

Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Sugiyono, 2004:114). Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat valid adalah kalau nilai  $r = 0,30$  ( $r$  hitung  $\geq r$  kritis). Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan program pengelolah data *SSPS versi 16 for windows*. Hasil perhitungan uji validitas pada semua butir instrument variabel (X) dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 10**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Peranan Pemimpin (X)**

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r kritis	Keputusan
1	0,574	0,30	Valid
2	0,686	0,30	Valid
3	0,612	0,30	Valid
4	0,638	0,30	Valid
5	0,674	0,30	Valid
6	0,481	0,30	Valid

Sumber : data output spss (2019)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan hasil yang valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,30). Dengan demikian dapat diketahui bahwa angket untuk variabel peranan pemimpin dapat diandalkan dalam instrumen ini.

**Tabel 11**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r kritis	Keputusan
1	0,602	0,30	Valid
2	0,629	0,30	Valid
3	0,610	0,30	Valid
4	0,683	0,30	Valid
5	0,384	0,30	Valid
6	0,367	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan hasil yang valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,30). Dengan demikian dapat diketahui bahwa angket untuk variabel kinerja pegawai dapat di andalkan dalam instrumen ini.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menurut Ghazali (2007 : 42) Reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *Alpha-cronboch*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan nilai r alpha dengan nilai

0,60. Apabila  $r \alpha \geq 0,60$  maka variabel yang diteliti adalah reliable. Adapun hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 12**  
**Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel Peranan Pemimpin dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Nilai alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Peran Pemimpin	0,719	0,60	reliabel
Kinerja Pegawai	0,722	0,60	reliabel

Sumber : Data output spss (2019)

Berdasarkan hasil tabel 10 diatas uji reabilitas pada angket peranan pemimpin yang didasarkan pada nilai *cronbach's alpha* 0,60 dan bila nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka seluruh item tersebut reliabel.

**c. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependent. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi atau peramalan, bagaimana perubahan nilai variabel dependent (Y) bila nilai variabel independent (X) dinaikan atau diturunkan atau dimanipulasi, (Sugiyono, 2004:204). Berdasarkan data hasil perhitungan regresi sederhana dengan bantuan aplikasi pengolahan data SPSS sebagai berikut

**Tabel 13**

**Variables Entered/Removed<sup>p</sup>**

Variables Entered	Variables Removed	Method
total_y <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: total\_x

Berdasarkan tabel 12 diatas yang menjadi variabel bebas adalah peranan pemimpin yang dinotasikan dengan variabel independen dan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja

pegawai yang dinotasikan dengan variabel dependen.

Tabel 13 diatas ini menunjukkan bahwa R square adalah 0,927 yang artinya 92,7

% dari keragaman atau naik turunnya kinerja pegawai pada Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur dapat dijelaskan oleh perubahan peranan pemimpin tersebut dengan kata lain dapat ditafsirkan bahwa peranan pemimpin mempunyai kontribusi sebesar 0,927 atau 92,7% terhadap kinerja pegawai. sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Tabel 13 diatas juga menjelaskan nilai corelasi (R) yaitu 0,724 yang artinya hubungan antara kedua variabel dapat diinterpretasikan ada pada kategori sangat kuat.

**Tabel 14**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.640	4.356		6.116	.000
	total_y	-.027	.159	-.024	-.170	.866

a. Dependent Variable:

total\_x

Berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan jawaban responden tentang variabel bebas atau X (peranan pemimpin) dan variabel terikat atau Y (kinerja pegawai) yang diolah melalui data kuesioner, dapat di ketahui bahwa data kuesioner tersebut mendapatkan nilai rata-rata untuk variabel bebas atau peranan pemimpin (X) adalah sebesar 4,14 kemudian variabel terikat atau kinerja pegawai (Y) 4,5. Hal ini dibuktikan melalui hasil rekapitulasi pengolahan data.

Melalui hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara peranan pemimpin dan kinerja pegawai pada Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur yaitu sebesar 0,927 atau 92,7% dan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti

Melalui hasil analisis korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa ada hubungan positif antara peranan pemimpin dan kinerja pegawai pada Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur yaitu 0,724 dan hubungan masuk dalam kategori sangat kuat.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis mengenai Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Variabel peranan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,927 atau 92,7% dan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Dapat diketahui pernyataan responden mengenai peranan pemimpin (variabel X) pada Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur dikatakan baik karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,14.
3. Dapat diketehau pernyataan responden mengenai kinerja pegawai (variabel Y) pada Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur dikatakan tinggi karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,5.
4. Dapat diketahui bahwa ada hubungan positif antara peranan pemimpin dan kinerja pegawai pada Perum Bulog Divre Nusa Tenggara Timur sebesar 0,924 atau

92,4% dan hubungan masuk dalam kategori sangat kuat.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan beberapa saran terhadap variabel peranan pemimpin (x) dan variabel kinerja pegawai (y)

1. Pemimpin harus memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, setiap pegawai harus selalu mencapai target kerja yang ditetapkan kantor.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dubin, Robert, (2007), *The World of work, Englewood Cliff, Printice Hall, Inc New Jersey*
- Fanggidae, J. P. (2019). Relationships between advertising value and dimensions of advertising. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 1(01), 48-57
- Javidan, Mansour. Waldman, David A. 2007. *Exploring Charismatic Leadership In The Public Sector: Measurement And Consequences*. Public Administration Review; ProQuest Research Library.
- Kartono, (2005), Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mahmudi (2015), Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robert Dubin. (2007). *The World of Work, Englewood Cliff, Printice Hall, Inc., New Jersey*.
- Riwidikdo.(2009). *Statistik Kesehatan dan Aplikasi SPSS Dalam Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rohima Press.
- Sedarmayati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Revika Aditama. Bandung

Siagian, Sondang P, Prof. Dr. Mpa. (2006).  
Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jakarta : PT Bumi Aksara

Sugiyono.(2007). Metodologi Penelitian  
.Bandung : Alfabeta

———.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif,  
kualitatif dan R & D*.Bandung:  
Alfabeta.

———.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif  
Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed  
Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Stogdill, Ralph M. (2007). *Hanbook of  
Leadership*. New York : The Free Press.

Sri Rahmi. (2014). *Kepemimpinan  
Transformasional dan Budaya  
Organisasi Ilustrasi*

——— ,(2014). *Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Jakarta:BumiAksara

Sudarmanto R. G., (2005), *Analisis Regresi  
Linier Ganda dengan SPSS*,Edisi  
Pertama, Penerbit Graha Ilmu,  
Yogyakarta.

Terry, George R, (2005). *Principles of  
mangementlllionis .USA* : Richard D.  
Irwin Inc. *Homewood*.