

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEARSIPAN DAN
PERPUSTAKAAN KABUPATEN KARANGANYAR****Anuri Dwi Puspitasari¹, Djoko Santoso TH², Susantiningrum³***Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**Universitas Sebelas Maret Surakarta**Email: anuripuspita1212@gmail.com, djoko.santosa@gmail.com,
susantiningrum@staff.uns.ac.id***Abstract**

The objectives of this research were to investigate the influence of leadership style and work discipline on the performance of the Karanganyar district archival and library staff. This research used the descriptive quantitative method which aims to describe the facts of the research objects that looks real and to draw conclusion based on the numbers which are statistically processed. Then, they were analyzed by using the multiple regression analysis. The results of the research showed that: (1) the leadership style has a positive and significant effect on the employee's performance of Archive and Library Service in Karanganyar. It was shown that the result of the regression analysis was $t_{count} = 2,136 > t_{table} = 2,014$ at the significance level of 5%; (2) the work discipline has a positive and significant effect on the employee's performance of Archive and Library Service in Karanganyar. It was shown that the result of the regression analysis was $t_{count} = 3,769 > t_{table} = 2,014$ at the significance level of 5%; (3) the leadership style and work discipline have a positive and significant effect on the employee performance of Archive and Library Service in Karanganyar. It was pointed out that the result of the regression analysis was $F_{count} = 14,229 > F_{table} = 3,209$ at the significance level of 5%.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumberdaya manusia merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari organisasi. Sumberdaya manusia dalam setiap instansi pemerintahan memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan dan kemunduran organisasi. Majunya perkembangan teknologi informasi, tersedianya modal serta tercukupinya sumberdaya alam, jika tidak didukung dengan sumberdaya manusia yang berkompeten, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sumberdaya manusia meliputi seluruh pelaku dalam organisasi mulai dari pimpinan, pegawai hingga staf lini paling bawah. Sumberdaya manusia baik pimpinan maupun pegawai merupakan aset organisasi yang dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya sumberdaya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya.

Salah satu faktor yang menjadi kriteria sumberdaya manusia yang berkualitas adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh pegawai dalam organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Kinerja yang baik akan membentuk keselarasan hubungan antar pelaku organisasi yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk itu, agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang

kompeten dari segi pengetahuan dan ketrampilan. Kinerja pegawai bagi organisasi sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan organisasinya.

Setiap organisasi termasuk organisasi pemerintah perlu mengetahui kinerjanya untuk mengetahui hasil pencapaian kerja. Organisasi pemerintah merupakan organisasi yang menggunakan dana publik untuk menyediakan kebutuhan barang dan jasa publik. Sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, pemerintah diharapkan mampu melaksanakan pemerintahan dengan baik. Namun kenyataannya, instansi pemerintah saat ini banyak menjadi sorotan terkait kinerjanya. Publik mulai mempertanyakan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Anggaran rutin dan pembangunan yang di keluarkan oleh pemerintah semakin banyak, namun tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas pelayanan jasa maupun barang yang di berikan oleh instansi pemerintah. Untuk itu, instansi pemerintah harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat melalui kinerjanya.

Kinerja pegawai juga erat kaitannya dengan faktor kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi keberhasilan organisasi. Salah satu aktivitas manajerial yang

dilakukan seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dikatakan berhasil, jika dapat dilaksanakan oleh semua pegawai dan dapat meningkatkan kinerja organisasi yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat para pegawai dalam melaksanakan tugas merasa aman dan nyaman, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan pemimpin dalam mengusahakan pegawainya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapi.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi, dengan didukung gaya kepemimpinan. Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menumbuhkan rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya

tanggungjawab seseorang atau pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin mendorong semangat kerja dan inisiatif pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, kinerja organisasi akan terhambat dan tidak dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan jasa arsip dan perpustakaan daerah di Kabupaten Karanganyar. Sesuai dengan tujuannya yaitu memberikan apresiasi yang tinggi terhadap nilai-nilai penting bagi strategis informasi dengan sarana dan prasarana yang berkualitas.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada saat magang pada bulan Januari 2017 sampai dengan Februari 2017, menunjukkan jika di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar terdapat permasalahan mengenai kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal tersebut diindikasikan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Dinas kurang memberikan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa bebas dan cenderung bekerja sesuai keinginannya. Kurangnya bimbingan dan arahan dari Kepala Dinas mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai membuat beberapa pegawai

bingung mengenai *job description* yang harus dilakukan.

Selain itu, Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar merupakan pejabat baru, sehingga diindikasikan belum menguasai keadaan secara detail per bidang kerja yang ada di Dinas. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas dengan kondisi pegawai menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal serta membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja. Kurangnya sanksi yang tegas dari Kepala Dinas terhadap pegawai yang menyalahi prosedur kerja juga menyebabkan kecemburuan antara pegawai yang disiplin dan yang tidak disiplin. Selain dipengaruhi gaya kepemimpinan, kurang maksimalnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan pegawai.

Menurut hasil observasi peneliti pada saat magang, tingkat kedisiplinan pegawai dinas masih kurang. Masalah tersebut dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai saat datang ke kantor, dimana setiap harinya selalu ada pegawai yang terlambat untuk mengikuti apel pagi yang dimulai pukul 07.20 WIB. Rata-rata jumlah pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan datang terlambat setiap harinya ada 5% - 7% pegawai dari jumlah total pegawai. Selain itu, tingginya intensitas pegawai yang sering meninggalkan kantor di jam kerja tanpa seizin pimpinan juga menunjukkan kurangnya disiplin kerja pegawai.

Hal lain yang menjadi masalah di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar dapat dilihat dari penyelesaian tugas atau laporan yang terkadang tidak tepat waktu dan melebihi target yang telah ditentukan. Pada kenyataannya ketika sudah *deadline* pengumpulan tugas atau laporan tetapi laporan masih harus direvisi sehingga pengumpulannya tertunda. Keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dinas tentu menjadi masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.

Menurut Uha (2013: 214) Kinerja organisasi merupakan hasil penyelesaian fungsi pekerjaan/kegiatan yang ada diperusahaan dalam kurun waktu tertentu yang dalam pencapaiannya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Sutrisno (2011: 151), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dari perilaku kerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk kesuksesan dalam melaksanakan aktivitas kerja di suatu organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat menjadi tolak ukur kemajuan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil kerja yang baik tentu akan meningkatkan kualitas organisasi serta memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Feng-Hua Yang dalam Fatokun (2010) kepemimpinan berarti mempengaruhi anggota organisasi dan maju kearah misi organisasi atau tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2010:49). Sedangkan menurut Rivai (2014: 42), Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan adalah sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Moehariono, 2012: 386). Menurut Widodo (2007: 5) dalam Hasanah (2012: 7), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar yang dipengaruhi mengikuti keinginan dari orang yang mempengaruhi. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya

kepemimpinan untuk dapat mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan dikatakan sesuai apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku, sikap, strategi atau cara seorang pimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013: 129), Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2011: 825). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan

seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2012: 193).

Dari pendapat diatas dapat dirangkum pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang yang bersedia untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif korelasional. Menurut Purwanto (2010: 17) “Penelitian kuantitatif menuntut kebenaran bersifat positif dan dapat diverifikasi dan karenanya harus dapat diindra”. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk membuat uraian atau gambaran yang sistematis mengenai fakta atau hubungan antara fenomena sosial yang akan diteliti dengan mendeskripsikan nilai variabel-variabel berdasarkan indikator yang telah ditetapkan tanpa membuat perbandingan (Iskandar, 2013: 3).

Menurut Arikunto (2013: 173) “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar sejumlah 47 pegawai. Sampel adalah sebagai bagian dari populasi yang memiliki ciri ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. (Martono, 2011: 74). Sampel penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 47 orang. Sebelumnya, dilakukan *try out* terlebih dahulu di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Surakarta dengan jumlah responden sebanyak 23 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh. Teknik sampling pada penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2013: 108) yaitu menggunakan sampel populasi karena objek yang akan diteliti kurang dari 100 sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Menurut Sugiyono (2016:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Teknik pengumpulan data berupa dokumentasi ini dapat diperoleh data berupa dokumen-dokumen seperti sejarah perusahaan, jumlah

pegawai, data tentang struktur organisasi, data tentang tugas dan tanggung jawab pegawai serta data-data lainnya yang berupa data tertulis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Arikunto (2010: 338) mengatakan bahwa analisis regresi ganda adalah suatu pengembangan teknik regresi dengan mengadakan prediksi terhadap variabel terikat menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Adapun langkah analisis data dalam penelitian ini yaitu menyusun tabulasi data, uji prasyarat analisis (uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas), dan uji hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, analisis koefisien determinasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 47 pegawai sebagai subyek penelitian. Data gaya kepemimpinan diperoleh skor terendah sebesar 45, skor tertinggi sebesar 54 dan skor rata-rata sebesar 49,26. Data disiplin kerja diperoleh skor terendah sebesar 36, skor tertinggi sebesar 44 dan skor rata-rata sebesar 39,85. Data kinerja pegawai diperoleh skor terendah sebesar 36, skor tertinggi sebesar 47 dan skor rata-rata sebesar 41,47.

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

Berdasarkan output hasil perhitungan *SPSS*, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.095, disiplin kerja (X_2) sebesar 0.200 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.157. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$ maka dinyatakan data ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Linieritas variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa signifikansi *Linearity* sebesar $0,003 < 0,05$ dan *Deviation from Linearity* sebesar $0,691 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier.

Linieritas variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa signifikansi *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *Deviation from Linearity* sebesar $0,480 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar $0,866 > 0,10$, sedangkan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar $1,154 < 10$. Nilai *tolerance*

kedua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara kedua variabel bebas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

$\hat{Y} = 2,373 + 0,311(X_1) + 0,596(X_2)$
Nilai konstanta (α) sebesar 2,373 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan atau sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 2,373 unit. Jika X_1 berubah sebesar 1 unit maka Y akan berubah sebesar 0,311. Jika X_2 berubah sebesar 1 unit maka Y akan berubah sebesar 0,596 unit.

Uji t

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah $2,136 > 2,014$ dan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Dari nilai signifikansi dan nilai t_{hitung} tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah $3,769 > 2,014$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari nilai signifikansi dan nilai t_{hitung} tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} adalah 14,229 sedangkan nilai F_{tabel} ($df_1 = 2; df_2 = 44; \alpha = 0,05$) adalah 3,209, maka nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Selain itu nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,3%. Sedangkan sisanya sebesar 60,7% ($100\% - 39,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumbangan Relatif dan Efektif

1. Sumbangan relatif gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 30,48%
2. Sumbangan relatif disiplin kerja sekolah (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 69,52%
3. Sumbangan Efektif gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 11,98%

4. Sumbangan Efektif disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 27,32%.

IV. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan bahwa disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatokun, Jonathan O, Salaam Mulikat O, dan Ajegbomogun, Fredrick Olatunju. (2010). The Influence of Leadership Style on the Performance of Subordinates in Nigerian Libraries. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 422. ISSN: 1522-0222
- Hasanah, Nur. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Assalaam Hypermarket Kartasura. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi* (Cetakan ke 16). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial: Cetakan Kelima*. Jakarta: Referensi.
- Mangkunegara, Awan Prabu. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Purwanto. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal Fawzi dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumberdaya*

Manusia Untuk Perusahaan.
Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.

Rivai, Veithzal Fawzi. (2014)
*Kepemimpinan dan Perilaku
Organisasi.* Jakarta: Raja
Grafindo Persada.

Sugiyono. (2016). *Metode
Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif dan R&D.*
Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen
Sumberdaya Manusia.*
Jakarta: PT. Kencana
Prenada Media Grup.

Thoha, Miftah. (2010).
*Kepemimpinan dalam
Manajemen.* Jakarta: Raja
Grafindo Persada.

Uha, Ismail Nawawi. (2013).
*Budaya Organisasi
Kepemimpinan & Kinerja.*
Jakarta: Prenada Media
Grup.