

# ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI BAGIAN PEREKONOMIAN SEKRETARIAT KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Epi Parela

STIE Gentiaras Bandar Lampung

---

## ABSTRACT

*Discipline is a form of mental attitude in human beings, with consciousness will carry out and perform the applicable rules and foster good discipline in the government apparatus and in a person. There are several factors that influence such as leadership style and work discipline.*

*From the results of quantitative analysis of research data obtained that the discipline Between Leadership Style with employees working at the Secretariat of the Economic Section of East Lampung regency has a positive relationship, and have the closeness of the relationship tinggi.*

**Keywords:** *leadership style, discipline of work, quantitative analysis*

## ABSTRAK

Disiplin merupakan suatu bentuk sikap mental dalam diri manusia yang dengan kesadaran akan melaksanakan dan melakukan peraturan-peraturan yang berlaku serta menumbuhkan disiplin yang baik dalam diri aparatur pemerintah dan dalam diri seseorang. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh antara lain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Dari hasil analisis kuantitatif terhadap data penelitian didapat bahwa Antara Gaya Kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur mempunyai hubungan yang positif, dan mempunyai keeratan hubungan yang tinggi.

**Keywords:** Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Analisis kuantitatif

---

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada prinsipnya setiap organisasi dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan berbagai sumber daya sebagai factor penunjang, diantaranya yaitu pegawai atau sumber daya manusia.

Manusia merupakan unsure yang terpenting selain dukungan sumber dana, saran dan prasarana . Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (1989:127) bahwa: "Manusia merupakan unsur terpenting selain unsure lain yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi, jika manusia didalam organisasi itu merupakan daya pembangun dan bukan perusak bagi organisasi".

Dari pernyataan diatas, jelaslah bahwa manusia merupakan perencana sekaligus pelaku aktif dalam kegiatan organisasi tersebut. Pentingnya unsure manusia dalam suatu organisasi perlu mendapat perhatian yang serius, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus ditingkatkan tahap demi tahap.

Sehubungan dengan masalah tersebut, Sondang P. Siagian (1989:19) selanjutnya menyatakan :

"Pembangunan sumber daya manusia tidak dapat disangsikan merupakan wahana terbaik sifat positif dari manusia itu menonjolkan dalam kehidupan organisasionalnya dan sekaligus merupakan usaha sadar untuk menghilangkan, atau paling tidak mengurangi hingga tingkat yang sangat minim sifat-sifat negatif yang secara inheren ada dalam diri manusia karena hanya dengan demikianlah kemajuan organisasional dan individual dapat diraih".

Pembangunan sumber daya manusia dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi-organisasi yang ada, oleh karena itu setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik kualitas maupun kuantitasnya. Dengan mengembangkan dan kemajuan pegawai diharapkan kecakapan dan efisiensi kerja pegawai akan bertambah sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Sebagai salah satu usaha pembangunan, promosi jabatan merupakan suatu yang diidam-idamkan dan diharapkan oleh setiap pegawai sebab dengan adanya promosi, pegawai akan memiliki hak-hak dan kekuatan yang lebih besar yang berarti juga menaikkan penghasilannya. Promosi jabatan juga merupakan salah satu alat motivasi bagi pegawai dan dapat meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan gairah kerja, menaikkan moral dan efisiensi kerja pegawai. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Ating Tedjasutisna (1999:197) yang menyatakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan penting dilakukan antara lain :

- Dapat meningkatkan semangat kerja pegawai
- Merupakan penghargaan yang cukup dibanggakan
- Menanamkan perasaan puas dalam diri pegawai
- Menjamin stabilitas pegawai
- Meningkatkan produktivitas kerja
- Menanamkan harga diri yang kuat bagi pegawai
- Meningkatkan kegairahan dalam bekerja
- Memotivasi pegawai kearah prestasi kerja.

Untuk mendapatkan promosi jabatan yang baik dan obyektif, maka pelaksanaan promosi hendaknya direncanakan terlebih dahulu, dalam hal ini menyangkut masalah rencana hubungan-hubungan jabatan, rencana seleksi pegawai tepat serta pengumpulan data mengenai pegawai sehingga pelaksanaan promosi jabatan dapat dijalankan dengan prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat.

Dengan demikian pegawai negeri diharapkan semua tugas dan skala kecil (unit kerja) maupun tugas tugas skala besar (tugas Negara) akan berjalan dengan baik dan pelaksanaannya sendiri diharapkan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Hal ini dimaksudkan bahwa pegawai negeri adalah pemikir, perencana, pelaksana sekaligus penikmat pembangunan dan hasil pembangunan, maka pegawai negeri pelaksana pembangunan nasional harus mampu memuaskan pemikirannya serta menggerakkan tugas pemerintah dan tugas pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan pegawai negeri tersebut, maka hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antara yang dipimpin dengan sesamanya dengan sesama didukung oleh semangat kerja dan gairah kerja yang tinggi merupakan modal dasar atas hasil atau tidak tujuan pembangunan yang dilaksanakan. Namun dalam kehidupan suatu organisasi, untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai, sering mengalami hambatan, Kenyataan ini disebabkan oleh tidak mudahnya mengintegrasikan kepentingan setiap anggota organisasi dengan tujuan organisasi. Kedua kepentingan ini sering menimbulkan konflik, masalahnya karena suasana kejiwaan setiap manusia tidak sama, antara lain karena dorongan kebutuhan yang selalu berubah.

Jadi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah, tergantung kepada unsur manusia yang melaksanakan tugas serta kegiatan itu sendiri. Untuk menjamin agar proses pencapaian tujuan dapat tercapai dengan baik, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kerja pegawai.

Kepemimpinan banyak tergantung pada banyak factor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuan dalam bidang kepemimpinannya dengan jalan : Mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan realitas bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan dalam arti kapan dilakukan dan dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu dicapai.

Pemimpin tidak dapat menggunakan cara/gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Tindakan seseorang dalam melakukan aktivitas sangat diperlukan untuk diperhatikan dari segi motivasi dan disiplin serta disiplin dalam bekerja, karena disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku terdapat didalam suatu peraturan dari badan organisasi yang harus dipenuhi dan ditaati oleh seseorang dan pegawai. Oleh karena itu disiplin dalam bekerja harus ditaati oleh para pegawai secara sadar dan langsung serta berkesinambungan dalam kegiatannya.

Apabila seorang pemimpin sudah melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab sebagai seorang pemimpin dengan baik, diharapkan kepemimpinan yang diberikan akan meningkatkan disiplin kerja, walaupun masih ada pegawai yang masih belum bias meningkatkan disiplin kerjanya. Dengan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengangkat judul :

“ Analisa Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur.
2. Bagaimana keadaan disiplin kerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Timur.
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai yang terdapat pada bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Ingin mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur.
- c. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kepemimpinan

Sebelum sampai pada teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu ditinjau beberapa komponen yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan yang menjadi : Batasan kepemimpinan, Pengertian Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Kepemimpinan.

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang kepemimpinan dalam penulisan ini, akan dikemukakan pendapat sarjana tentang kepemimpinan sebagai berikut :

Menurut Soejono Soekanto, dalam Sosiologi suatu pengantar, berpendapat bahwa :

“Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (yaitu pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang lain, bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut” (1983:285)

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Peranan Staf dalam Manajemen, merumuskan kepemimpinan sebagai berikut :

“Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama”. (1999:49)

Berdasarkan paparan perumusan kepemimpinan tersebut, jelaslah maka ada orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan ada juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apayang menjadi kehadak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Menurut James L. Gibson, dalam bukunya Organisasi dan Manajemen bahwa :

“Pemimpin yang efektif mungkin harus menghadapi tujuan individual, kelompok dan organisasi. Efektivitas pemimpin secara khusus dipertimbangkan dari segi tingkat satu atau beberapa tujuan ini”. (1995:283)

### 2.2 Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku mengarah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah, antara lain menetapkan peranan, memberikan pengikut apayang seharusnya biasa dikerjakan, kapan dimana, bagaimana cara menyelesaikannya dan melakukan pengawasan secara ketat.

Perilaku mendukung sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan dan melibatkan pengikut dalam mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaat untuk dipergunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya atau gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Hal disiplin di atas tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahannya yang diterapkan menurut teori Hersey dan Baln Chard (Bennet NB Silalahi)



- Gaya (G1) : Pemimpin banyak memberikan pengarahan akan sedikit memberikan dukungan terhadap bawahan.
- Gaya (G2) : Pemimpin banyak memberikan pengarahan juga memberikan dukungan terhadap bawahan. Dalam artian : keputusan dan kebijakan yang diambil berdasarkan masukan dari bawahannya akan tetapi dibawah kendali pengawasan dan pengarahan untuk menyelesaikan tugas-tugas bawahannya (Pimipinan yang efektif)
- Gaya (G3) : Pimpinan menekankan pada keputusan dan kebijakan akantetapi sedikit pengarahan.
- Gaya (G4) : Pimpinan sedikit memberikan pengarahan juga tidak mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam peleksanaan tugas kepada bawahan.

Dari keempat gaya kepemimpinan tersebut diatas, dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Partisipasi (G3)	Konsultasi (G2)
Delegasi (G4)	Intruksi (G1)

Gaya pemimpin (G1) dalam mengambil keputusan hanya berdasarkan informasi yang ada padanya tanpa konsultasi.

Gaya pemimpin (G2) dalam pengambilan keputusan mengadakan musyawarah dengan beberapa bawahannya kemudian hasil musyawarah dijadikan keputusan (konsultasi)

Gaya pemimpin (G3) pemimpin mengambil keputusan meminta saran dari bawahan, akan tetapi keputusan tidak mutlak mencerminkan pandangan atau saran dari bawahannya (partisipasi).

Gaya pemimpin (G4) mengambil keputusan secara bersama-sama, konsekuensi akan ditanggung bersama pula (Dr. Bennet NB. Silalahi, Ph.D. 1999: hal 59)

**2.3 Perilaku Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri.

Kematangan hendaknya hanya dipertimbangkan dalam hubungannya dengan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukan, semua orang cenderung menjadi lebih atau kurang dewasa dalam hubungannya dengan suatu tugas spesifik, fungsi atau tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan lewat usaha-usahanua.

## 2.4 Disiplin Kerja

Pengertian dari disiplin kerja dibahas dalam dua bagian. Pertama pembahasan tentang pengertian disiplin, pada bagian kedua akan dibahas tentang pengertian kerja. Kemudian pengertian kedua istilah tersebut dipadukan menjadi pengertian, yaitu disiplin kerja.

Berdasarkan paparan diatas, maka disiplin dapat diartikan dalam penelitian ini sebagai suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung didalam suatu organisasi melatih diri untuk berperilaku sesuai dengan pola berperilaku yang telah diatur sehingga terjadi suatu keadaan tertib dan teratur.

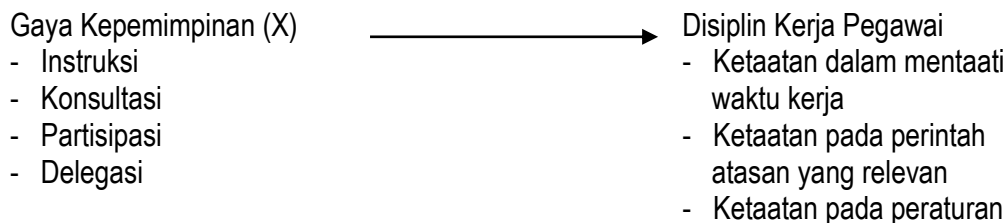
Menurut the Liang Gie, dalam bukunya efisiensi kerja bagi Pembangunan Negara, yang dimaksud kerja adalah : "Keseluruhan pelaksanaan aktifitas-aktifitas jasmaniah, rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, atau mengandung suatu maksud tertentu yang berhubungan dengan : kelangsungan hidupnya".(1998:173)

Sesuai dengan batasan disiplin dan batasan kerja maka yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu keadaan tertib dan teratur dimana perilaku orang-orang yang tergabung dalam suatu usaha kerja sama melatih batin dan watak untuk melaksanakan aktivitas jasmani dan rohaniah yang tertib dan tertur sesuai dengan pola-pola perilaku yang ditetapkan.

## 2.5 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini yang diteliti adalah variable kepemimpinan dan variable disiplin kerja pegawai. skema kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:

### Paradigma Penelitian Hubungan Antara Variable Kepemimpinan Dengan Variable Disiplin Kerja Pegawai



## 2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : "Gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan tingkat disiplin kerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur".

## 3. ANALISIS DATA

Statistik adalah ilmu yang mempelajari tentang seluk beluk data, yaitu tentang pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penafsiran, dan penarikan kesimpulan dari data yang berbentuk angka-angka (M. Iqbal Hasan, 2003; 2). Pengumpulan dan pengolahan data statistik tidak lepas dari prosedur penelitian secara statistik sebagai bahan analisis kuantitatif yang berguna bagi pengambilan keputusan.

Salah satu bentuk analisis kuantitatif adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antarvariabel. Alat uji yang digunakan adalah Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel (atau lebih). Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif (+) atau negatif (-), sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi yang memiliki rentang nilai antara -1 sampai 1.

- a. Salah satu jenis koefisien korelasi adalah Koefisien korelasi linier (Pearson product moment correlation coefficient) antara dua variabel dapat dicari dengan persamaan berikut:

$$r = \frac{N(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(N(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2) * (N(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2)}}$$

Keterangan :

N = Jumlah Responden

X = Pertanyaan atau kuisisioner

Y = Pertanyaan atau kuisisioner

- b. Koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi (R) yang menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel x) terhadap naik/turunnya nilai variabel lainnya (variabel y). Koefisien penentu dirumuskan:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Koefisien korelasi diinterpretasikan dengan tabel untuk menunjukkan tingkat keeratan hubungan dua variabel

Tabel Interpretasi Nilai R

Nilai R	Interpretasi
0,801 – 1,000	Sangat Tinggi
0,601 – 0,800	Tinggi
0,401 – 0,600	Sedang
0,201 – 0,400	Rendah
0,001 – 0,200	Sangat Rendah

Bagian Perekonomian adalah salah satu unit organisasai yang berada pada lingkungan kesekretariatan Kabupaten Lampung Timur yang beralamat di jalan Sukadana Ilir, Sukadana. Uraian tugas dan tatakerja Bagian perekonomian ini diatur melalui Keputusan Bupati Nomor 33 tahun 2000 yang mengatur tugas, fungsi dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan, informasi, dan perekonomian di Lampung Timur.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari 21 orang pegawai Bagian Perekonomian sekretariat Kabupaten Lampung Timur, dengan skor nilai tertinggi 50 dan terrendah 10 dari angket penelitian yang diebrikan maka interval pengelempokan data dalam 5 kelompok adalah :

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka hasil skor nilai angket dapat didistribusikan sebagai berikut

Tabel Distribusi Nilai Angket Penelitian

Nilai	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja Pegawai
10 - 17	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
18 - 25	Tidak Baik	Rendah
26 - 33	Cukup Baik	Sedang
34 - 41	Baik	Tinggi
42 - 50	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Pengolahan data atas Penerapan Gaya Kepemimpinan pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur adalah cenderung baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang memilih baik adalah 19 orang (90%) dan responden yang memilih sedang adalah 2 orang (10%).

Hasil Analisis data Disiplin kerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur termasuk adalah cenderung dalam kategori tinggi (baik) Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 15 orang (71%) sedangkan responden yang memilih sedang sebanyak 6 orang (29%).

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur mempunyai hubungan yang positif, dan mempunyai keeratan hubungan yang tinggi, dimana hal tersebut dapat diketahui bahwa  $r$  hitung = 0,619 setelah dibandingkan dengan  $r$  table product moment untuk nilai  $n = 21$ , baik pada taraf signifikansi 5% = 0,433, ternyata  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel  $0,619 > 0,433$ . Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $r$  hitung 0,619 yang dikonversikan dalam daftar interpretasi berada diantara 0,601 – 0,800.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal, 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hadi Sutrisno, 1985, *Metodologi Penelitian*, Fakultas Psikolog UGM, Jogjakarta.
- Indra Wijaya Adam I, 1989, *Prilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- J. L. Gibson, Jhon. M. Ivancevich, James Donely, *Organisasi dan Manajemen, Edisi IV terjemahan Djorbn Wchid, SH*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1985.
- Kartono Kartini, 1985, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.
- Moenir, AS, 1983, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1991, *Peranan Staf Dalam Manajemen*, CV. Aji Masagung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1999, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinamo, Jansen H, 2002, *Ethos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Suharsimin Arikunto, 1987, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Bina Aksara, Jakarta.
- Terry G. R, 1986, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bina Aksara, Jakarta.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.