



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i3>

Received: 16 Oktober 2024, Revised: 17 Oktober 2024, Publish: 19 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) (Studi Pada Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung)

Ila Hilaliah¹, S. Ridwan², Suryaman³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, apip.suryaman@yahoo.com

Corresponding Author: bang.yonas71@gmail.com²

Abstract: *This study aims to analyze: (1) Leadership Style, (2) Interpersonal Communication, (3) Employee Performance, and (4) The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Performance in Solokanjeruk District, Bandung Regency, both simultaneously and partially. The research method used is descriptive and explanatory surveys with a sample of 56 employees. The investigation type is causal, and the time horizon is cross-sectional. The results show that the Leadership Style, Interpersonal Communication, and Employee Performance in Solokanjeruk District are generally good. Leadership Style and Interpersonal Communication together significantly influence Employee Performance. However, Interpersonal Communication has a more dominant partial influence on Employee Performance compared to Leadership Style. Since Interpersonal Communication more dominantly affects Employee Performance, it is recommended that employees in Solokanjeruk District consistently improve their communication within the organization to enhance professional performance.*

Keywords: *Leadership Style, Interpersonal Communication, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Gaya Kepemimpinan, (2) Komunikasi Interpersonal, (3) Kinerja Pegawai, serta (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif dan eksplanatori dengan sampel 56 pegawai. Penelitian ini bersifat kausalitas dengan pendekatan waktu *cross-sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung berada pada kategori baik. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, secara parsial, Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh dominan terhadap

Kinerja Pegawai dibandingkan Gaya Kepemimpinan. Karena Komunikasi Interpersonal lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka disarankan agar pegawai di Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung terus meningkatkan komunikasi yang baik dalam organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama, terdiri dari individu dengan latar belakang dan pengalaman berbeda, yang saling berinteraksi dan berkomunikasi. Interaksi merupakan syarat utama aktivitas sosial dan menunjukkan hubungan sosial antara individu maupun kelompok. Camat, sebagai pemimpin di kecamatan, bertanggung jawab atas perintah yang disampaikan kepada bawahannya dan memainkan peran sebagai pelaksana, perencana, ahli, dan wakil kelompok, serta mengawasi hubungan antar anggota.

Efektivitas gaya kepemimpinan dan komunikasi dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi. Menurut Kenneth dan Gary, komunikasi adalah penyampaian informasi antara dua orang atau lebih, termasuk pertukaran informasi antara manusia dan mesin.

Gaya kepemimpinan adalah faktor dominan dalam menunjang kinerja pegawai. Jika gaya kepemimpinan camat tidak sesuai dengan harapan pegawai, kinerja dapat menurun. Menurut Rivai, gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Dalam organisasi, pegawai berhadapan dengan camat sebagai atasan dan pemberi komando. Perhatian camat yang positif dapat mengembangkan kinerja pegawai, sedangkan perhatian negatif dapat menghambatnya. Komunikasi interpersonal yang baik dapat membantu pegawai memenuhi kekurangannya dan menunjukkan dirinya kepada orang lain, serta mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Teori ini memperkuat pendapat bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan erat dengan kinerja ASN di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung. Observasi pendahuluan menunjukkan beberapa fenomena terkait kinerja pegawai, seperti jumlah kerja yang melebihi kapasitas, hasil kerja yang tidak sesuai standar, kurangnya kerjasama, perlakuan berbeda dari camat, kekakuan dalam pertemuan, dan kurangnya disiplin camat. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan korelasi antara gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan kinerja pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan kinerja pegawai. Penelitian verifikatif menguji hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan metode *descriptive survey* dan *explanatory survey*, dengan tipe investigasi kausalitas untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Unit analisis adalah individu, yaitu ASN di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, mengumpulkan informasi langsung dari responden untuk memahami pendapat mereka terhadap objek penelitian. Populasi penelitian mencakup seluruh ASN di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung. Teknik penarikan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*, memilih 56 ASN

sebagai sampel karena dianggap sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk menganalisis pengaruh antar variabel terhadap kinerja pegawai, data hasil tabulasi dianalisis menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

Correlations

		KINERJA A	GAYA KEPEMIMP INAN	KOMUNIKASI INTERPERSO NAL
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.327	.360
	GAYA KEPEMIMPINA N	.327	1.000	.346
	KOMUNIKASI INTERPERSO NAL	.360	.346	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.000
	GAYA KEPEMIMPINA N	.000	.	.000
	KOMUNIKASI INTERPERSO NAL	.000	.000	.
N	KINERJA	56	56	56
	GAYA KEPEMIMPINA N	56	56	56
	MOTIVASI	56	56	56

1. Hubungan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel komunikasi interpersonal (X_2), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.346. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat
2. Hubungan variabel antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.327. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat
3. Hubungan variabel antara kompetensi interpersonal (X_2) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.360. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.212	2	76.988	42.112	.000 ^b
	Residual	119.882	53	14.997		
	Total	186,094	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata Fhitung sebesar 42.112 lebih besar dari ttabel 3.23 ($F_o > F_\alpha : (k,n-k-1) (42.112 > 3.23)$), sehingga hipotesis diterima atau H_0 ditolak. Berarti *pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan* yaitu:

Tabel Pengujian hipotesis X1 dan X2 terhadap Y

Koefisien Jalur		t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
PYX ₁	0.231	1.203	0.012	Ho tolak Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
PYX ₂	0.538	4.807	0.001	Ho tolak Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Sumber : hasil perhitungan

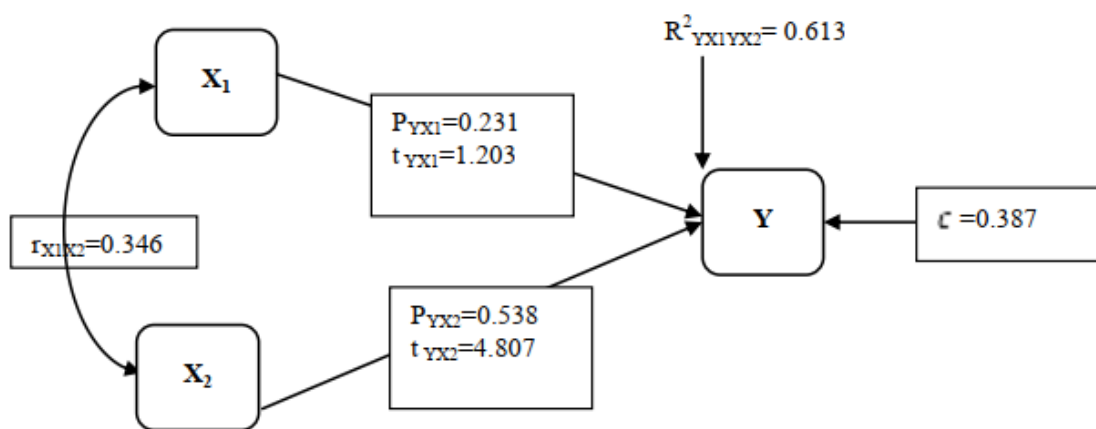
Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga thitung jatuh didaerah H_0 *ditolak* artinya koefisien jalur *signifikan*, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek gaya kepemimpinan dan aspek komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selanjutnya diuji keberartian (signifikansi) koefisien kolerasi antar varibel X1 dan X2 dengan hipotesis sebagai berikut:

Tabel Pengujian Korelasi antar variabel X

Koefisien Korelasi	T _{hitung}	t _{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
0.36	2.448	0.012	Ho tolak Terdapat hubungan yang signifikan antara X ₁ dan X ₂

Dari pengujian kolerasi antar variabel X, ternyata thitung > ttabel, maka H0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar Diagram Kausal antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur di atas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel, maka pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung adalah :

Tabel Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X dan Y

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X ₁ , X ₂ ke Y	0.613	61.3
Pengaruh Diluar X ₁ , X ₂ dan Y	0.387	38.7
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 61.3%, sedangkan sisanya sebesar 38.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun apabila dilihat secara parsial didiplin lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada

kompetensi. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator dari gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dijadikan suatu aspek pengukuran kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X₁	Pengaruh langsung ke Y	0.0483	0483
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.1233	12.33
Jumlah		0.1716	17.16

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 4.83% dengan koefisien thitung sebesar 1.230, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 0.012$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel komunikasi interpersonal sebesar 12.33%. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 17.16%, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor kompensasi, karena faktor gaya kepemimpinan terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kompetensi Terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X₂	Pengaruh langsung ke Y	0.3181	31.81
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.1233	12.33
Jumlah		0.4414	44.14

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja secara langsung sebesar 31.81%, dengan koefisien thitung sebesar 4.807, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 0.001$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel gaya kepemimpinan sebesar 12.33%. Sedangkan kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 44.14%, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila komunikasi interpersonal meningkat sehingga kinerja akan meningkat pula. hal ini sejalan dengan terdapat

dalam diri setiap individu secara khusus pada diri pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat apabila dikembangkan dengan baik dapat membantu dirinya dalam memenuhi kekurangannya. Hal ini terlihat dari penjabaran diatas bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung membaik. Dengan komunikasi interpersonal setiap individu mampu menunjukkan diri pribadinya kepada orang lain. Hubungan interpersonal menjadi wujud penyaluran atas keinginan dengan keterbatasan yang dimiliki dan berdasarkan hubungan tersebut dengan orang lain akan memberikan respon. Komunikasi interpersonal seorang pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam mewujudkan kinerja pegawai dalam menghadapi segala tugas yang dibebankannya di lingkungan organisasi.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung, dilakukan analisis jalur (path analysis) menggunakan software SPSS. Langkah awal adalah menghitung korelasi antar variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) memiliki koefisien korelasi sebesar 0.346, menunjukkan hubungan positif yang kuat. Korelasi antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0.327, serta antara komunikasi interpersonal (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0.360, keduanya juga menunjukkan hubungan positif yang kuat. **Secara bersama-sama**, variabel X1 dan X2 berkontribusi sebesar 61.3% terhadap kinerja (Y), sementara 38.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 42.112 lebih besar dari Ftabel 3.23, sehingga hipotesis diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. **Secara parsial**, kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah 17.16%, dengan 4.83% pengaruh langsung dan 12.33% melalui komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja lebih besar, dengan kontribusi total 44.14%, terdiri dari 31.81% pengaruh langsung dan 12.33% melalui gaya kepemimpinan. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini menunjukkan pentingnya komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, membantu pegawai menunjukkan diri mereka dan membangun hubungan yang efektif dalam organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan komunikasi interpersonal sebagai faktor dominan.

KESIMPULAN

Penelitian ini meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan camat yang diminati oleh pegawai terbukti mampu meningkatkan komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. Pegawai di Kecamatan Solokanjeruk menunjukkan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini membantu mereka dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja serta atasan. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan pegawai untuk menunjukkan diri mereka, menjalin hubungan yang efektif, dan meningkatkan kinerja melalui kerjasama yang baik. Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial, komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih signifikan.

Prioritas utama adalah memiliki camat dengan gaya kepemimpinan yang baik dan menjadi contoh bagi setiap pegawai. Pelatihan kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kemampuan manajerial camat dan pemimpin lainnya. Selain itu Pegawai harus dilatih untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, khususnya komunikasi interpersonal dengan camat dan sesama pegawai. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat komunikasi interpersonal memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, penting untuk menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dan camat. Komunikasi interpersonal yang baik akan mendukung kerjasama dan meningkatkan kinerja.

Disarankan untuk meneliti faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, dan sikap kerja. Penelitian lebih lanjut pada tingkat pemerintahan yang lebih tinggi seperti kabupaten/kota atau provinsi juga diperlukan untuk memperluas manfaat hasil penelitian ini. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan kinerja pegawai di Kecamatan Solokanjeruk dapat meningkat, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

REFERENSI

- Ghazali, Imam. 2007. Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: BPP Undip
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James L. Donnelly Jr. 2006. Organizations Behaviour, Structure and Process. Boston: Mc-Graw Hill Companies Inc
- Kinicky, Angelo., Kreitner, Robert. 2006. Organizational Behaviour; Key Concepts, Skill and Best Practices. Mc-Graw Hill
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Human Resources Management. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Ogbonna, E., Harris, L.C. 2001. Leadership Style and Market Orientation: An Empirical Study. Journal of Marketing.
- Panji, Anaroga. 2000. Psikologi kerjaa. Jakarta: Rineka Cipta
- Panuju, R. 2001 Komunikasi Organisasi: Dari Konseptual Teoritis ke Empirik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pace, R.W. dan Faules, Don. 2000. Komunikasi Organisasi: Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan. Terjemahan Oleh Deddy M. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Robbins, S.P. 2009. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), Person Education International, Pearson Hall, New Jersey, Jilid I dan II, Alih Bahasa Angelica, D, Cahyani, Dan Abdul. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta
- Rakhmat, R. 2005. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: PT Rineka Cipta
- Sovya Desianty. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol 2 No 1. H 69-84
- Stoner, et al. 2000. Manajemen. Jilid I. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Supriyanto, Budi. 2009. Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis). Tangerang: Cv. Media Brilian.
- Thoha. 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada96