

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KERINCI

**DANDEL NOPRISTI, S.AP¹,
ELIYUSNADI, S.Kom., M.Si², MASNON, S.E., M.Si³**

STIA Nusantar Sakti Sungai Penuh

Email:

dandel039@gmail.com
eliyusnadistia@gmail.com
masnonmsi@gmail.com

ABSTRACT

With the formulation of the problem whether the influence of leadership style and job satisfaction on the quality of public services in the Kerinci district health office either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and job satisfaction on the quality of public services in the Kerinci District Health Office. This research uses a quantitative approach, where the research method is to use multiple linear regression analysis. From the results of research using this method it is known that leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on the quality of public services. This is evidenced by the obtained f count of 37.409 and f table of 3.35 with a significance of 0.000, therefore f count $>$ f table ($37.409 > 3.44$) so the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0, 05$). The conclusion of this research is that leadership style and job satisfaction together have a positive effect on the quality of public services in the Kerinci district health office.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, and Quality of Public Services

ABSTRAK

Dengan Rumusan Masalah Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif, dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerjasama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Publik. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh f hitung sebesar 37,409 dan f tabel sebesar 3,35 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu f hitung $>$ f tabel ($37,409 > 3,44$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan Dari Penelitian Ini Yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.

Kata kunci :Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, danKualitas Pelayanan Publik.

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka memenuhi harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari organisasi publik, perlu diperhatikan perilaku organisasi publik dalam pelaksanaan kerjanya. Setiap organisasi publik harus mengerti dan memahami tujuan pendirian organisasi publik itu sendiri. Organisasi itu sendiri merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. (Robbins dan Judge, 2012: 127).

Salah satu faktor krusial untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan adalah faktor kepemimpinan. Menurut Syarfi (2015) membuktikan bahwa didalam konsep kepemimpinan yang diarahkan untuk mencapai tujuan melalui kinerja karyawan terdapat beberapa gaya atau macam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan sangat berimplikasikan pada proses selanjutnya, yaitu dapat memberikan kualitas pelayanan agar mampu menerapkan atas adanya kepuasan kerja agar dapat mengembangkan kompetensinya, mampu membantu setiap orang atau anggota agar merasa menjadi bagian dari organisasi sebagai satu kesatuan masyarakat serta mampu meningkatkan kenyamanan.

Tantangan untuk menjadi pemimpin adalah dalam tataran kesanggupan untuk memulai dengan melakukan perubahan sikap, cara pandang, dan perilaku terlebih dahulu. Pemimpin hakekatnya harus memberikan kesempatan kepada bawahannya menuju sukses dan berkomitmen membantu bawahan untuk meraih kesuksesan tersebut (Ghoniya & Masurip, 2011:21). Atasan yang baik percaya hal ini memang sudah seharusnya dilakukan dan merupakan bagian integral dari sikap dan perilakunya. Dampak kongkritnya apabila perubahan yang ditawarkan dirasakan secara faktual oleh bawahan akan berdampak pada semangat dan moral bawahan pada semua jenjang perusahaan yang semakin meningkat (Baskoro, 2014:34).

Permasalahan kepemimpinan yang kerap terjadi di Dinas Kabupaten Kerinci selama ini adalah:

1. Pimpinan yang cenderung mengutamakan penyelesaian tugas pokok dan fungsi dari organisasinya tetapi kurang bersosialisasi secara informal dengan bawahan.
2. Kurangnya sikap dari pimpinan untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Sehingga kerap mengakibatkan kurangnya terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.
3. Sikap Pemimpin yang masih egois dan kurang rendah hati terlebih jika memegang jabatan atau posisi yang penting.
4. Memutuskan sesuatu kebijakan berdasarkan perasaan namun tidak tepat jika dilakukan terkait dengan pekerjaan.

Permasalahan Kepuasan Kerjayang kerap terjadi di Dinas Kabupaten Kerinci.

1. Kurang optimalnya peran pemimpin dalam memberi motivasi terhadap pegawainya sehingga berdampak terhadap tidak puasnya pegawai yang bekerja karna banyak pemimpin yang kurang perhatian terhadap pegawainya.
2. Adanya konflik internal antara bawahan dan atasan sehingga dampaknya berpengaruh terhadap pelayanan dan kinerja pegawai.
3. Kurangnya komunikasi dan kedekatan antara atasan dan bawahan karena anggota yang baik sangat berpengaruh dari gaya kepemimpinan yang baik dan begitupun juga dengan sebaliknya. Kualitas pelayanan sangat diutamakan karena dapat mencapai kenyamanan masyarakat dalam pengecekan kesehatan yang dampaknya secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas kepuasan kerja pegawai.

kualitas pelayanan yang kerap terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci adalah :

1. Masih belum optimalnya kualitas pelayanan karena adanya ketidak sesuaian dalam melaksanakan pelayanan kesehatan untuk masyarakat.
2. kurangnya senyum petugas terhadap masyarakat.
3. Pelayanan administrasi terkesan lambat dan petugas yang cuek dalam melayani.

Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci?
2. Apakah Terdapat Pengaruh langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan berpengaruh secara simultandi Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.
3. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan berpengaruh secara simultan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:11) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai salah satu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivism. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dari dua ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari pada obyek penelitian, dimana pada penelitian ini yang menjadi populasi.

Sampel

Sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti, adapun sampel yang akan diambil menggunakan teknik *random* sampling.

Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Dalam pengumpulan data dilapangan guna menuntaskan pembahasan proposal ini,

Metode Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner yang digunakan peneliti sebagai instrument peneliti, metode yang digunakan adalah kuesioner tertutup, adapun kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada pegawai diDinas Kesehatan Kabupaten Kerinci sebanyak jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 orang.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyebaran dan pengambilan kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner disebar	30	100%
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	30	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi/cacat	-	-
4	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	-	-
5	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	30	100%

Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kerja , dan Kualitas Pelayanan Publik

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1 Gaya Kepemimpinan	Kemampuan dalam mengambil keputusan	0,638	0,361	Valid
2		Kemampuan memotivasi	0,515	0,361	Valid
3		Kemampuan komunikasi	0,878	0,361	Valid
4		Kemampuan mengendalikan bawahan	0,925	0,361	Valid
5		Tanggung jawab	0,663	0,361	Valid
6		Kemampuan mengendalikan emosional	0,894	0,361	Valid

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2 Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0,503	0,361	Valid
2		Gaji	0,499	0,361	Valid
3		Promosi	0,923	0,361	Valid
4		Pengawasan	0,878	0,361	Valid
5		Rekan kerja	0,717	0,361	Valid

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y Kualitas Pelayanan Publik	Tepat dan relevan	0,726	0,361	Valid
2		Tersedia dan terjangkau	0,529	0,361	Valid
3		Dapat menjamin rasa keadilan	0,839	0,361	Valid
4		Dapat diterima	0,548	0,361	Valid
5		Ekonomis dan efisien	0,742	0,361	Valid

Sumber Data : Lampiran

keseluruhan dari item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki 6 indikator, Kualitas Pelayanan Publik dan Kepuasan Kerja yang masing-masing variabel memiliki 5 indikator dengan setiap pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau lebih besar dari 0,361 (pada $df = 28$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kualitas Pelayanan Publik adalah valid.

Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,859	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,768	Reliabel
3	Kualitas Pelayanan Publik	0,700	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kualitas Pelayanan Publik
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.40	16.90	16.20
	Std. Deviation	2.931	1.971	2.041
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.209	.172
	Positive	.121	.209	.172
	Negative	-.112	-.190	-.128
Test Statistic Kolmogorov-Smirnov		.121	.209	.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.209 ^c	.023 ^c

Sumber : Lampiran

Uji normalitas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov variabel Gaya Kepemimpinan $0,121 > 0,05$, Kepuasan Kerja $0,209 > 0,05$ dan Kualitas Pelayanan Publik $0,172 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdistribusi secara normal.

Linearitas

Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan Publik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar	Between	(Combined)	90.050	9	10.006	6.508	.000

Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Groups	Linearity	85.070	1	85.070	55.330	.000
		Deviation from Linearity	4.980	8	.623	.405	.905
	Within Groups		30.750	20	1.538		
	Total		120.800	29			

Sumber : Lampiran

Uji Linearitas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar $0,905 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

Uji Linearitas

Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	32.871	6	5.479	1.433	.245
		Linearity	5.370	1	5.370	1.405	.248
		Deviation from Linearity	27.502	5	5.500	1.439	.248
	Within Groups		87.929	23	3.823		
	Total		120.800	29			

Sumber : Lampiran

Uji Linearitas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar $0,248 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

Uji Multikolinearitas

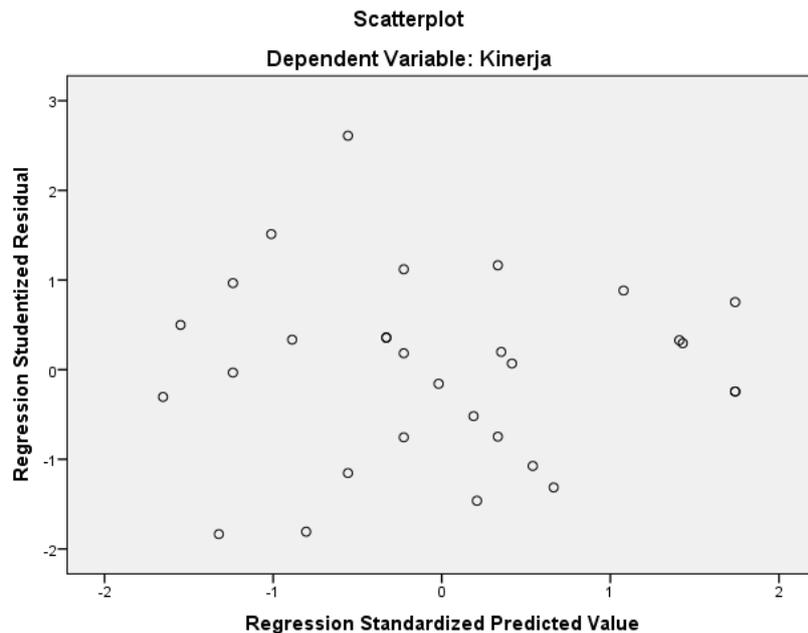
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	.998	1.002
	Kepemimpinan	.998	1.002

a. Dependent Variable: ACCOUNTING FRAUD

hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10, selain itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi unsur multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25(2020)

Tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.903	2.156		.883	.385
	Gaya Kepemimpinan	.579	.069	.832	8.384	.000
	Kepuasan Kerja	.181	.103	.175	1.765	.089

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Publik

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 1,903 dan koefisien $b_1 = 0,579$ dan $b_2 = 0,181$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b_1, b_2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,903 + 0,579 X_1 + 0,181 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,903, artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dianggap tetap (tidak mengalami perubahan), maka Kualitas Pelayanan Publik Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerincisebesar tetap 1,903.
2. Nilai $b_1 = +0,579X_1$, tanda “+” berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif, yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan di naikan 100% maka Kualitas Pelayanan Publik Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerincinaik sebesar 57,9%.

3. Nilai $b_2 = + 0,181X_2$, tanda “+” berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif yang berarti apabila Kepuasan Kerja di naikan 100% maka Kualitas Pelayanan Publik Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci naik sebesar 18,1%.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.767	2	44.383	37.409	.000 ^b
	Residual	32.033	27	1.186		
	Total	120.800	29			

A. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Publik

B. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 37,409 dan f tabel sebesar 3,35 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($37,409 > 3,35$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelayanan Publik pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci.

Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.903	2.156		.883	.385
	Gaya Kepemimpinan	.579	.069	.832	8.384	.000
	Kepuasan Kerja	.181	.103	.175	1.765	.000

Variable: Kualitas Pelayanan Publik

a. Dependent

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8.384 > 1.70113$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikansi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara

- Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci(Y).
2. Kepuasan Kerja
Berdasarkan Tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.765 > 1.70113$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci(Y).
 3. Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelayanan Publik hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 37,409 dan f tabel sebesar 3,35 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($37,409 > 3,35$) maka dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci”.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

4. Gaya Kepemimpinan
Berdasarkan Tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8.384 > 1.70113$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci (Y).
5. Kepuasan Kerja
Berdasarkan Tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.765 > 1.70113$ dengan tingkat signifikan 0,089 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci (Y).
6. Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelayanan Publik hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 37,409 dan f tabel sebesar 3,35 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($37,409 > 3,35$) maka dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci”.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik dan kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Robbins dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syarfi. H. M. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Gaya Keemimpinan Pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota sibolga*. Jurnal Jakarta: Universitas Terbuka
- Ghonyah, dan Masurip. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2 No. 2 Hal.118-129. Universtias Islam Sultan Agung. Semarang.
- Baskoro, Candra Aji. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Manajemen Analisis Jurnal*.
- Muchlisin, 2019, *length-weight relationships and condition factors of the naleh fish, barbonymus gonionotus (pisces, cyprinidae) harvested from naganraya waters, indonesia*.
- Salusu, J. (2005). *Pengambilan Keputusan Stratejik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: h. 171
- Rivai., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada.
- Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta