

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN DELEGATIF TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI YAYASAN PANDHEGA JAYA

The Influence of Participatory and Delegative Leadership Styles on Employee Work Discipline at the Pandhega Jaya Foundation

Magdalena Chr. Gisela Lobang Tang^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Ronald P.C Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} giseltang15@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id, ^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} ronalfanggida@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan jumlah 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, dan analisis inferensial yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya. Hasil uji yang simultan menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Veithzal (2015) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Perlu diingat bahwa tercapainya tujuan perusahaan bukan sekedar tugas dari karyawan saja, melainkan pemimpin memiliki peran aktif dalam tercapainya tujuan perusahaan. Wilujeng (2009) berpendapat bahwa perilaku seorang pemimpin dapat memengaruhi ketentraman dan ketenangan kerja bagi bawahan. Namun perlu disadari bahwa masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan. Hasibun (2016) mengkategorikan gaya kepemimpinan menjadi beberapa yaitu, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahan. Dalam setiap persoalan, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide atau pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif Thoha (2010). Selain gaya

kepemimpinan partisipatif, ada juga gaya kepemimpinan delegatif. Menurut Hasibun (2016) kepemimpinan delegatif adalah, secara penuh seorang pemimpin memberikan tanggung jawab dan wewenang tugas kepada masing-masing karyawannya. Dengan demikian karyawannya dapat mengambil keputusan dengan bebas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Yayasan Pandhega Jaya merupakan salah satu organisasi yang pemimpinnya menggunakan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Gaya Kepemimpinan Delegatif. Yayasan Pandhega Jaya merupakan yayasan yang berfokus pada pembangunan pendidikan bagi generasi Nusa Tenggara Timur. Saat ini Yayasan Pandhega Jaya telah membangun Sekolah Menengah Atas (SMA), dan telah berdiri selama sepuluh tahun. Pusat Yayasan Pandhega Jaya berada di Surabaya, sedangkan sekolah yang dibangun oleh Yayasan ini berada di Tilong Nusa Tenggara Timur. Yayasan ini memberikan kepercayaan penuh dan pendelegasian pada pekerja di lapangan untuk pengambilan keputusan dan secara terbuka sedikit memegang kendali karena mempercayai pekerjanya. Namun, yang perlu menjadi perhatian bagi pemimpin yang menganut Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Gaya Kepemimpinan Delegatif yang cenderung mempercayai karyawannya adalah mengenai disiplin kerja yang tercipta itu seperti apa. Disiplin kerja menurut Siswanto (2008), sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

TINJUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017) Disiplin kerja sebagai kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Sinambela Hasibuan (2016) berpendapat bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Nawawi (2019), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Kehadiran
Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika Bekerja

Terciptanya tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Thoha (2010) Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah pemimpin yang mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide atau pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat karyawan secara konstruktif. Sedangkan menurut Ranupandojo (2000) kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Sugiyono (2016), Indikator kepemimpinan partisipatif indikator gaya kepemimpinan

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan alat transportasi dalam kepemimpinan, tanpa komunikasi yang baik dan terarah dalam memimpin, maka seorang pemimpin akan kesulitan dalam mensupervisi anggotanya untuk bergerak mencapai tujuan.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

3. Keterlibatan Bawahan

Para manajer akan sulit untuk membuat keputusan tanpa melibatkan para bawahannya, keterlibatan ini dapat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan; atau informal seperti permintaan akan gagasan-gagasan. Bantuan para bawahan dapat terjadi pada setiap tahap proses pembuatan keputusan.

4. Pengambilan Keputusan

Setiap pemimpin harus bisa mengambil keputusan secara cerdas dan cermat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.

Gaya Kepemimpinan Delegatif

Menurut Hasibun (2016) Kepemimpinan delegatif merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Sedangkan menurut Permadi (2006) Gaya Kepemimpinan bertipe delegatif ditemukan nilai-nilai pelimpahan kekuasaan atau nilai kepercayaan yang sangat tinggi dari seorang atasan kepada seorang bawahan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Delegatif

Menurut Prasetya (2017) Indikator dari kepemimpinan delegatif adalah sebagai berikut:

1. Pemberian tugas kepada bawahan dengan sedikit pengarahan
2. Pembagian tugas berdasarkan kemampuan bawahan
3. Mengadakan hubungan dengan pihak luar.
4. Melimpahkan bawahan untuk mencari cara mencapai tujuan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1) menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

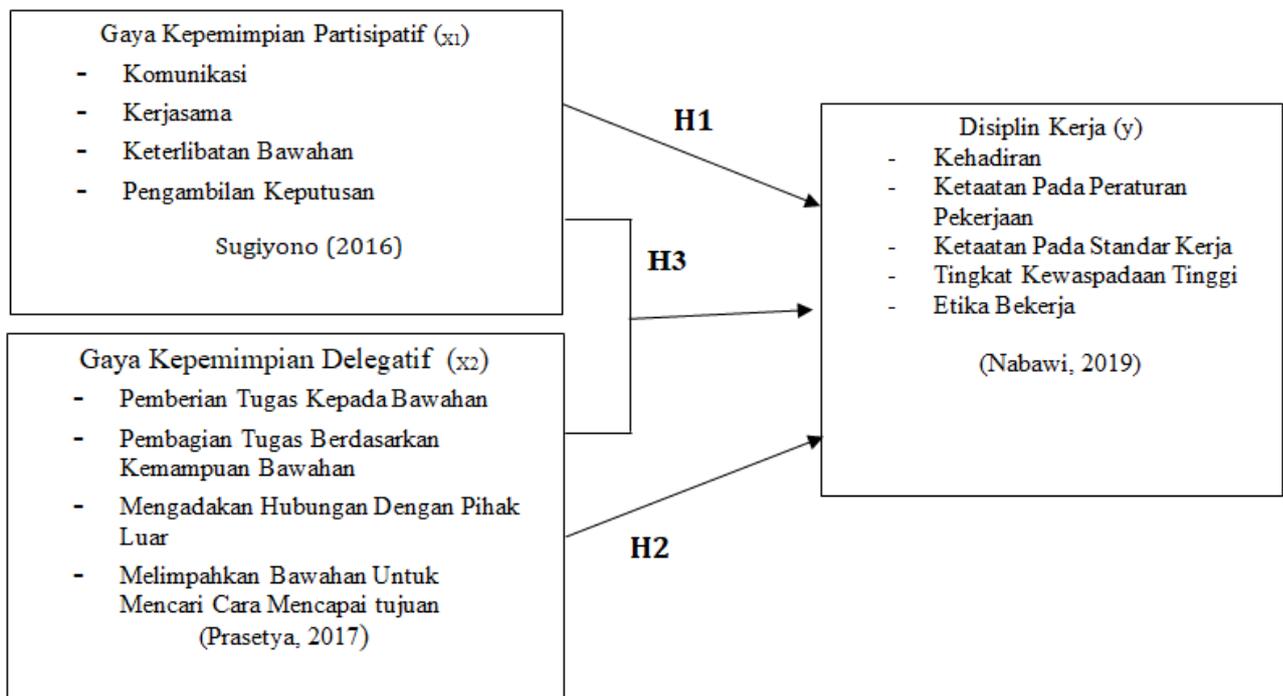
1. Komunikasi
2. Kerjasama
3. Keterlibatan Bawahan
4. Pengambilan Keputusan

Indikator dari Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_2) menurut Prasetya (2017) sebagai berikut:

1. Pemberian tugas kepada bawahan dengan sedikit pengarahan
2. Pembagian tugas berdasarkan kemampuan bawahan
3. Mengadakan hubungan dengan pihak luar
4. Melimpahkan bawahan untuk mencari cara mencapai tujuan

Sedangkan Indikator dari Disiplin Kerja (y) menurut Rivai(2019) adalah:

1. Kehadiran
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Etika Bekerja



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang dibangun dari penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Yayasan Pandhega Jaya
- H2 : Diduga gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Yayasan Pandhega Jaya
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Yayasan Pandhega Jaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2018). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivisme (data konkrit), yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan Sugiyono (2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : 1) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya ; 2) Observasi, merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan langsung maupun tidak langsung ; 3) Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang ada berupa catatan yang berhubungan dengan penelitian dengan cara memotret atau mengabadikan data-data atau variabel yang ada pada objek penelitian agar data yang dimiliki dapat lebih akurat dengan adanya dokumentasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Yayasan Pandhega dengan jumlah pekerja pada Yayasan pandhega Jaya saat ini berjumlah 35 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga puluh (35) orang yakni menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah 1) Analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi). (Ghozali, 2009) ; 2) Analisis Regresi linear berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau dependen (Ghozali 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran dan karakteristik dari masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi jawaban responden dan presentasi dengan melihat tanggapan responden dalam bentuk indikator atau variabel. Berdasarkan hasil analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delekatif di Yayasan Pandhega Jaya termasuk dalam kategori sedang dengan memperoleh nilai rata-rata 80,73. Sedangkan Disiplin Kerja karyawan di Yayasan Pandhega Jaya juga termasuk dalam kategori sedang dengan memperoleh nilai rata-rata 78,76.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen Ghozali (2016)

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 1.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.518	7.790		3.114	.296
1 Partisipatif	.484	.335	.307	3.228	.031
Delekatif	.382	.294	.276	3.919	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing dari variabel X untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap disiplin kerja-Hipotesis 1

Hasil Pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 pada variabel X_1 yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif diperoleh t_{hitung} sebesar 3,228 dengan tingkat signifikan sebesar 0,031. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 2,034 ($df = 35 - 2 = 33$). Karena nilai signifikan 0,031 lebih kecil dari alpha 0,05 ($\rho > \alpha$) dan t_{hitung} yang

lebih besar dari t_{tabel} ($3,228 > 2,034$) maka hal ini bermakna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Terhadap Disiplin Kerja-Hipotesis 2

Dari hasil pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 pada variabel X_2 yaitu Gaya Kepemimpinan Delegatif t_{hitung} diperoleh sebesar 3,919 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 2,034 ($df = 35 - 2 = 33$). Karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05 ($\rho > \alpha$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,919 > 2,034$) maka hal ini bermakna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 2.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.963	2	89.981	6.598	.000 ^b
	Residual	436.437	32	13.639		
	Total	616.400	34			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Delegatif, Partisipatif

Hasil pengujian dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 bahwa diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,598$ dan tabel distribusi $F_{tabel} = 3,28$. Karena $F_{hitung} 6,598 > F_{tabel} = 3,28$, dengan tingkat signifikan 0,000 dan $\alpha = 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.

Uji Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat atau besarnya sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Pandhega Jaya, adalah 0,778. Artinya bahwa besarnya sumbangan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya (Y) adalah sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

Gaya kepemimpinan partisipatif diakui sebagai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin di Yayasan Pandhega Jaya. Gaya kepemimpinan partisipatif yang bersifat terbuka

dalam membangun komunikasi antar pemimpin dan karyawan, pemimpin maupun karyawan sering melakukan kerjasama, pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan Keputusan, mampu menciptakan disiplin kerja di Yayasan Pandhega Jaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

Gaya kepemimpinan delegatif juga diakui oleh karyawan Pandhega Jaya menjadi gaya kepemimpinan yang digunakan di Yayasan Pandhega Jaya. Gaya kepemimpinan dengan gaya pemimpin memberikan tugas kepada karyawan, pemimpin membagi tugas kepada karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing, pemimpin melimpahkan pekerjaan kepada karyawan, dan mempercayai karyawan untuk mencari solusi dan cara untuk mencapai tujuan, mampu membuat karyawan bekerja secara disiplin tanpa perlu pengawasan yang ketat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya

Gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif bukan satu-satunya gaya kepemimpinan yang paling tepat. Artinya masih ada faktor-faktor lainnya yang turut mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta karyawan menyadari akan etika dalam bekerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentan skor pada variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁) berada pada kategori sedang dengan total skor 80,73, variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X₂) berada pada kategori sedang dengan skor 80,73, variabel disiplin kerja berada pada kategori sedang dengan skor 78,79.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Delegatif (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.
4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif memiliki pengaruh yang relative kuat terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Yayasan Pandhega Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang; UNDIP
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Malayu S.P. Hasibuan, Malayu. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta; Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara
- Nabawi, Rizal. 2019. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*". Vol 1 Nomor 2.
- Permadi, K. 2006. "*Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya. 2017. "*Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (proyek Pembangunan wisma atlet kema*".
- Ranupandjo. 2000. "*Kepemimpinan Partisipatif*". Yogyakarta: BPFE, 2000, Edisi. Ke-4. Cet. Ke9.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2008. "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*". Jakarta; Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. "*Metode Penelitian Administrasi*". Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. "*Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*". Bandung: CV Alfabeta
- Thoha, Mifta. 2010. "*Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi Manajemen Kepemimpinan*". Yogyakarta; Gava Media.
- Veithzal, Rivai . 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*" Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Wilujeng , Sri. 2009. "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan*". Dalam jurnal MODERNISASI, Volume 5, Nomor 1, Februari 2009. Universitas Kanjuruhan Malang.