

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CIBINONG KABUPATEN CIANJUR

Oleh:
Warno

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CIBINONG” . Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data regresi sederhana, ukuran populasi 50 orang, teknik pengambilan sampel dengan sampel sesus. Tehnik pengumpulan data melalui observasi dan pengumpulan angket. Uji korelasi ditujukan untuk mengetahui hubungan antaer variabel dalam penelitian ini. Analisis Koefisien Determinasi $K_d = r^2 \times 100\%$ keterangan, K_d = Koefisien determinasi dan r = Koefisien korelasi. Uji Hipotesis, Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0.05$) Jika $\text{sig} > \alpha$ (0.05), maka H_0 diterima H_1 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Regresi linear sederhana $Y = a + bx$ dimana $Y = 1.781 + 0.586x$, menggambarkan hasil observasi dan menganalisa data-data yang diperoleh di lapangan. Setelah melakukan penelitian dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ini sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Kecamatan Cibinong.

Kata Kunci : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kinerja pegawai.

A. PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan kegiatan, di pengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan tata organisasi yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di sebuah instansi pemerintah. (Istianto, 2009:2)

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur - unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Perusahaan – perusahaan adalah munculnya keluhan atau ketidakpuasan gaya pimpinan terhadap pegawai dari pihak pemimpin yang tidak maksimal seperti memberi perintah dengan sikap yang tidak menyenangkan, memberikan contoh yang tidak sesuai aturan seperti para pegawai dilarang membawa alat komunikasi, makanan, pakaian seragam yang sudah disiapkan

tapi dilanggarnya dll, sedangkan para pemimpin tersebut seenaknya melanggar aturan yang dibuat oleh pemimpin sendiri. kinerja Para pemimpin – pemimpin di seluruh aliansi baik dari Pegawai Negeri Sipil maupun dari kalangan indeviden masih perlu dibenahi/revisi dalam Manajen-manajemen yang harus dilaksanakan oleh semua pihak, mulai dari para birokrasi/pemimpin hingga semua bawahan harus mengikuti aturan-aturan yang ada. Kalau pemimpin tidak berhasil memimpin bawahan dengan baik dan maksimal, tentu akan berdampak negatif pada kinerja pegawai yang ada tapi sebaliknya, bila pemimpin memimpin bawahan dengan baik dan memberi contoh yang baik tentu akan membuahkan hal-hal yang kondusif pada pegawai sehingga kinerja pegawai akan baik dan maksimal.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli adalah :

Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Thoha (2003:303) . Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha – usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha agar kehendaknya diterima dan dirasakan oleh seluruh anggota kelompok sebagai kehendaknya juga. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimanaperseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran – sasarnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Adapun terkait dengan macam-macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan *Otoriter / Authoritarian*.

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis / *Democratic*

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas / *Laissez Faire*.

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Empat gaya kepemimpinan berdasarkan kepribadian adalah :

- a. Gaya Kepemimpinan Karismatis
Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris
- b. Gaya Kepemimpinan Diplomatis
Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya
- c. Gaya Kepemimpinan Otoriter
Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian kinerjanya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini
- d. Gaya Kepemimpinan Moralitas
Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah umumnya Mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, juga sabar, murah hati Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa sehari-hari adalah aktivitas dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sedangkan pegawai adalah orang yang telah diterima sebagai pegawai yang bekerja pada perusahaan. Kalau menurut J Rabianto, Produktivitas dan Pengukurannya (1999 : 19), menyatakan bahwa :

1. Kinerja pegawai adalah keluaran fisik per unit dari usaha yang secara produktif.
2. Kinerja adalah tingkat keefektifan dan manajemen pemasaran di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk pendapatan.
3. Kinerja pegawai adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja. Kinerja pegawai adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan-kumpulan hasil-hasil.
4. Kinerja pegawai adalah usaha untuk mencapai tingkat (level) tertinggi dari unjuk laku (*performance*) dengan pemakaian dari sumber daya yang minim.

Kalau Melayu SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (2000:25), menyatakan bahwa :

1. Kinerja pegawai adalah pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu esik lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum kinerja pegawai mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
3. Kinerja pegawai merupakan dua pengertian yang berbeda, adalah peningkatan pendapatan/ penjualan menunjukkan pertambahan suatu hasil yang telah dicapai, sedangkan peningkatan kinerja pegawai mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian pendapatan yang diinginkan.

Ada beberapa pendapat mengenai definisi kinerja kerja, Menurut Mangkunegara (2002 : 67), kinerja kerja adalah : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan definisi lainnya dikemukakan oleh Prawiro (1999:2), kinerja atau kinerja kerja adalah :

“*Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Moenir (2005:148), kinerja kerja adalah :

“Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah sebagai berikut :

a) Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama pegawai. Standar Penilaian Kinerja Kerja. Dalam sebuah organisasi, penilaian kinerja kerja pegawai merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja kerja pegawai dan memotivasi kinerja pegawai dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para prajurit. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian kinerja kerja pegawai menjadi dasar bagi keputusan-keputusan dinas pegawai yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian kinerja kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana. Menurut Mangkunegara (2007:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian kinerja kerja, yaitu :

- “a) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- b) Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).
- c) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- d) Sikap yang meliputi sikap terhadap instansi/ organisasi, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama”.

C PEMBAHASAN

1. Regresi Linear Sederhana

$$a = 1.781$$

$$b = 0.586$$

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1.781 + 0.586$$

Dari hasil regresi linear sederhana diatas dapat dijelaskan bahwa variabel x (Gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh regresi yang positif yaitu sebesar 0.586 yang berarti akan ada keputusan yang dilakukan oleh pimpinan. Sedangkan konstanta sebesar 1.781 dapat dijelaskan akan tetap ada gaya kepemimpinan yang dilakukan manajemen terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Korelasi Range spearment

Tabel correlation menunjukan bahwa korelasi spearman antara variabel x dan variabel y sebesar 0.486 dengan nilai sig = 000 yang mempunyai arti p-value lebih kecil dari level alpha 0.05 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

3. Pengujian hipotesis penelitian

a. Uji parsial (Uji t)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Berdasarkan Hipotesis penelitian tersebut dapat dibuat Hipotesis statistik (Uji parsial),

$$\text{Yaitu: } H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Nilai T tabel untuk data sebanyak 50 responden, (tabel bagian Coefficiens), diketahui bahwa nilai Thitung untuk Variabel kuisiuner x sebesar 0,586 (sig 0.00). Nilai T hitung untuk variabel independen tersebut berada pada daerah penolakan H_0 atau mempunyai nilai sig, dibawah 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan Variabel Independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel devenden.

b. Uji F

Untuk melakukan uji hipotesis (Uji F) hipotesis statistik yang dilakukan adalah : $H_0 : b = 0$ dan $H_a : b \neq 0$ nilai F tabel (lihat tabel F) dengan df: 1:50 dan tingkat signifikan (α) 5% adalah sebesar 2,96. Sedangkan untuk nilai F hitung hasil pengolahan data adalah sebesar 26,86 (Tab ANOVA). Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel atau $26,865 > 0,000$ (nilai sig, dibawah 0,005), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Dependen.

c. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R^2) dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0.359 atau 35.99 (Lihat tabel Model Summary). Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel indeviden dalam pengaruhnya terhadap naik turunnya Variabel Dependen adalah sebesar 35.99 dan sisanya sebesar 64.01. Merupakan sumbangan variabel pengganggu (e) dalam model regresi linear. Uji Reliabel menunjukan

bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap – tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0.5 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator – indikator dari variabel tersebut reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

Indikator dari P1 r hitungnya sebesar 0.842, P2 sebesar 0.673, P3 sebesar 0.451, P4 sebesar 0.400, P5 sebesar 0.191, P6 sebesar 0.307, P7 sebesar 0.378, P8 sebesar 0.382, P9 sebesar 0.490, P10 sebesar 0.535. Jadi masing – masing butir pertanyaan Valid. Kesepuluh variabel independen yang diuji secara individual dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur .

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0.05. Dari variabel – variabel independen pada penelitian ini pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen adalah gaya kepemimpinan, berarti hal ini juga terlihat pada hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja pegawai terhadap pertanyaan – pertanyaan variabel independen.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai” dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan yang dilakukan di Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh.
- b. Kinerja pegawai Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur adalah suatu aktifitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- c. Seberapa pengaruh gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat sehingga para bawahan patuh pada aturan.
- d. Berdasarkan hasil analisis determinasi, nilai koefisien determinansi yang telah dihitung dari hasil pengolahan data sebesar 0.359 atau 59.99 dari tabel Summary. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk tercapainya suatu tujuan.
- e. Analisis korelasi merupakan sebuah studi yang membahas tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan hasil analisis Uji Korelasi spearment bahwa antara variabel x dan y sebesar 0.486 dengan nilai sig = 000 yang mempunyai arti p-value lebih kecil dari level alpha 0.05 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.
- f. Dari hasil analisis regresi linier dapat dijelaskan bahwa variabel x (gaya kepemimpinan) mempunyai kontribusi sebesar 0.586 atau 58,6 % terhadap kinerja pegawai untuk suatu tujuan yang diinginkan, sedangkan constant sebesar 1.781 dapat dijelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat berperan penting.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran dan masukan yang dapat berguna dan menjadi pertimbangan bagi kemajuan Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur.

- a. Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur harus memperhatikan masalah gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk dapat diterima dengan kondusif oleh pegawai supaya terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan.
- b. Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur harus memperhatikan masalah etika atau sikap yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai demi tercapainya sinkronisasi antara pemimpin dan bawahan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002 Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta
- Brantas, 2009 Dasar-dasar Manajemen. Alfabeta, Bandung
- Dharma, A., 2004 Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Dwiyanto, Agustus, 2002 Reformasi Birokrasi. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2004 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- _____, 2011 Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapanbelas, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2009 Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu. A., 2009 Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Manullang, 2008 Dasar-dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Musanef, 2005 Manajemen Kepegawaian di Indonesia, PT. Gunung Agung, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2002 Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah, PT. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Pasolong, Harbani, 2007 Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B., 2005 Manajemen Tenaga Kerja, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2009 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, P. Sondang, 2008 Filsafat Administrasi (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Silalahi, Ulbert, 2011 Studi Tentang Ilmu Administrasi. Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- _____, 2002 Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE-YPKN, Jakarta.
- Sudjana, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sudriamunawar, Haryono, 2012 Pengantar Studi Administrasi Pembangunan, Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2012 Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Bandung
- Supriatna, Tjahya, 2001 Sistem Administrasi Pemerintahan Daerah, Bumi Aksara, Jakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi, 2005 Manajemen Modern untuk Sektor Publik, Balairung, Yogyakarta
- Umar, Husein, 2003 Evaluasi Kinerja Perusahaan. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2008 Manajemen Kinerja, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Widjaja, A.W., 2007 Administrasi Kepegawaian. Rapindo Persada, Jakarta