



---

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Ketatausahaan Di Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota**

**Henrikus Lase<sup>1</sup>, Siomon petrus Halawa<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup> Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia**

**Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214**

**Email: drik2727@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Ketatausahaan di kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan hasil penelitian Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.212 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  dengan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t pada variabel Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.468 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  dengan kesimpulan bahwa Komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t pada variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap ketatausahaan memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.138 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  dengan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Ketatausahaan (Z). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung dengan nilai analisis jalur  $0.508 < 0.580$  yang artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh ketatausahaan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung dengan nilai analisis jalur  $0.551 < 0.580$  yang artinya Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh ketatausahaan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai, Ketatausahaan.

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai untuk tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi bertujuan mencari profit atau memberi pelayanan pastinya memerlukan sumber daya manusia. Secara umum tujuan organisasi publik adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan sebuah kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Hal ini dipertegas oleh (Hasibuan, 2012) manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang digunakan

oleh instansi menjalankan kegiatan utama di suatu instansi. Suatu sumber daya manusia merupakan hal yang berharga dalam organisasi, hal ini karena dapat membantu berjalannya kegiatan operasional pada organisasi atau instansi yang sudah direncanakan. Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, pemerintah dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan pemerintah dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup pemerintah. Pemerintah yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Pemerintah sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki pemerintah untuk memperoleh kontribusi yang optimal. Persoalan yang sering dihadapi suatu pemerintah adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintah.

Pegawai merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari pemerintah. Berhasil tidaknya suatu instansi dalam mempertahankan eksistensi instansi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan instansi. Dengan kata lain, instansi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh instansi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2011:4). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Hal yang harus jadi perhatian utama pemerintah adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola Komitmen Kerja Pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan pemerintah. Menjaga Komitmen Kerjapegawai

itu sangatlah penting karena Komitmen Kerjamerupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan Komitmen Kerjakerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu Komitmen Kerja juga menjadi sesuatu yang sangat penting bahkan bisa menjadi hal yang paling utama di dalam bekerja. Komitmen Kerjakerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang dan membangkitkan semangat kerja serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Selanjutnya kepuasan kerja Pegawai adalah suatu positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan dan begitu sebaliknya.

Dengan kepuasan kerja seseorang Pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan untuk dikerjakan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawaaai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pegawai memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, instansi harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Seringkali suatu instansi hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugas pegawai ya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda. Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan organisasi (Robbins, 2002).

Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada pemimpin. Pernyataan ini dipertegas oleh Hutson (2005) yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk mengenal perilaku bawahannya. Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada job description yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap pegawai mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai, tidak terdapatnya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data angka yang akan diolah dengan metode statistika. Menurut (Sugiyono, 2019:26) mengatakan bahwa pendekatan dalam penelitian kuantitatif itu adalah pendekatan yang dapat menjawab masalah. Terkait hal itu pendekatan ini sangat cocok digunakan dalam penelitian ini agar dapat mengetahui permasalahan dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Ketatausahaan Pada Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel 4.13 yang mana hasil uji analisis H1 yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.212 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  yang berarti H1 di terima, dengan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Karena menurut Hasibuan (2016:113) gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan instansi. Dia harus mampu membina bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran instansi.

#### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t pada variabel Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel 4.14 yang mana hasil uji analisis H2 yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.468 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  yang berarti H2 di terima, dengan kesimpulan bahwa Komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Karena Menurut Robbins & Coulter (2012:337) bahwa Komitmen Kerja adalah tingkat dimana pegawai diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Ketatausahaan.**

Hasil uji t pada variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap ketatausahaan yang dapat dilihat pada tabel 4.15 yang mana hasil uji analisis H3 yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.138 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  yang berarti H3 di terima, dengan

kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Ketatausahaan (Z).

#### Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Ketatausahaan

Hasil uji t pada variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap ketatausahaan yang dapat di lihat pada tabel 4.16 yang mana hasil uji analisis H4 yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.631 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  yang berarti H4 di terima, dengan kesimpulan bahwa Komitmen Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Ketatausahaan (Z).

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Ketatausahaan Sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung, yaitu H6 yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh Ketatausahaan, dengan nilai analisis jalur  $0.508 < 0.580$  yang artinya Hipotesa ke enam di terima.

#### Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Ketatausahaan sebagai variabel mediasi.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung, yaitu H7 yaitu Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh Ketatausahaan, yaitu Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh ketatausahaan, dengan nilai analisis jalur  $0.551 < 0.580$  yang artinya hipotesa ke tujuh di terima.

### **Pembahasan**

Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di Kantor Kelurahan Teladan Barat, Kecamatan Medan Kota, faktor gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terbukti memainkan peranan yang penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan sangat menentukan arah dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Ketika seorang pemimpin mampu menunjukkan sikap terbuka, komunikatif, serta memberikan teladan dalam bekerja, hal tersebut memberikan pengaruh positif yang

signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai merasa dihargai, diarahkan, dan didukung dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Selain itu, komitmen kerja para pegawai juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, loyal terhadap institusi, serta berkomitmen terhadap tugas dan fungsinya, cenderung menunjukkan dedikasi dan produktivitas kerja yang lebih baik. Komitmen kerja bukan hanya terlihat dari kehadiran fisik, tetapi lebih pada semangat untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, bekerja dengan integritas, dan mematuhi aturan serta prosedur yang berlaku.

Namun, yang menarik dalam penelitian ini adalah peran ketatausahaan sebagai unsur yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Ketatausahaan, yang mencakup seluruh proses administratif seperti pengarsipan, surat-menyurat, pencatatan data, dan pelaporan, berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang teratur dan efisien. Ketika tata usaha berjalan dengan baik, maka arahan dari pimpinan dapat dijalankan dengan lancar, dan komitmen kerja pegawai dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja administratif yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem ketatausahaan yang baik dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan komitmen dengan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kelurahan tidak hanya bergantung pada satu aspek, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan yang efektif, komitmen kerja yang kuat, dan sistem ketatausahaan yang tertib. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terpadu dalam membangun budaya kerja yang profesional, memperkuat kapasitas tata kelola administrasi, serta menumbuhkan semangat kepemimpinan dan loyalitas dalam diri setiap aparatur kelurahan. Dengan sinergi yang baik antara ketiga unsur tersebut, diharapkan kualitas pelayanan publik di tingkat kelurahan dapat terus meningkat dan memenuhi harapan masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.212 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$

dengan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t pada variabel Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.468 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  dengan kesimpulan bahwa Komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t pada variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap ketatausahaan memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.138 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  dengan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Ketatausahaan (Z). Hasil uji t pada variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Ketatausahaan memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.631 > 0.3550$  dengan signifikansi  $0.05 < 0.000$  dengan kesimpulan bahwa Komitmen Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Ketatausahaan (Z). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung dengan nilai analisis jalur  $0.508 < 0.580$  yang artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh ketatausahaan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung dengan nilai analisis jalur  $0.551 < 0.580$  yang artinya Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh ketatausahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Brigham, E. dan J. F. Houston. 2011. Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Buku. Satu. Ali Akbar Yulianto. Jakarta.
- Daryanto, H. M. 2011. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma.
- Dyne dan Graham dalam Soekidjan (2012). Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Resiko. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, P. D. 2017. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Khaerul Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Khaerul Umam. 2014. Manajemen Perkantoran. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Liang, Gie The. (2012) Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah, (2013). Perilaku Organisasional. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Luthans, Fred. (2012) "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada

- Pranowo, M. (2018). Sosiologi: Tinjauan Pemikiran Sosiologi Perspektif Islam. Jakarta; Erlangga.
- Priansa, (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat. Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, (2012), Manajemen, Jakarta: Erlangga. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok.
- Thoha, M. (2019). Kepemimpinan Dalam Manajemen Edisi Kesatu. Cetakan Kedua Puluh Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. (2016). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.
- Thoha. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen: PT.Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- Umam. (2017). Perilaku Organisasi (Edisi II ed). Bandung: Pustaka Setia. Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta
- Yukl, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks