

## Daftar Isi

- 1. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA LHOKSEUMAWE**  
*LISA IRYANI, S.Sos., M.A.P.*.....1
  
- 2. ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PELANGGAN PADA GRAPARI TELKOMSEL KOTA LHOKSEUMAWE**  
*NANDA AMELIANY, S.Pd, M.Si* ..... 13
  
- 3. PENILAIAN KINERJA PELAYANAN BERBASIS SUMBER DAYA MANUSIA Di PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM Tirta Mon Pase Aceh Utara**  
*SUFI, S.Sos., M.A.P.*..... 23
  
- 4. PERAN KONSEP “MAWAH” SEBAGAI EDUKASI PERMODALAN MASYARAKAT ACEH**  
*SYAMSUDDIN, S.PD., M.PD* ..... 41

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA LHOKSEUMAWE**

**LISA IRYANI, S.Sos., M.A.P**

*Dosen Pada Program studi Administrasi Bisnis*

*Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*

*Universitas Malikussaleh*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Pos Indonesia Kota Lhokseumawe. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 9 pegawai dan 4 pegawai kontrak PT. Pos Indonesia Kota Lhokseumawe. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 16. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kuantitatif yakni analisis terhadap kedua variable yang dinyatakan dalam frekuensi maupun dalam bentuk tabel dan analisis korelasi pearson product moment terhadap hasil temuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **A. PENDAHULUAN**

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

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara pemimpin 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 tujuannya organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memperdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat seorang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003:14) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Wahjosumidjo (1994) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut: *Gaya kepemimpinan Direktif* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

1. Gaya kepemimpinan direktif ialah pemimpin yang:
  - Menjelaskan tugas-tugas kepada bawahan
  - Pemimpin banyak terlibat dalam pelaksanaannya

- Kegiatan berpusat pada pimpinan
  - Sedikit kebebasan bagi orang lain untuk bertindak serta berkreasi
2. Gaya kepemimpinan Konsultatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan.
- Gaya kepemimpinan konsultatif ialah pemimpin yang:
- Banyak melakukan interaksi
  - Fungsi pemimpin yang lebih banyak berkonsultasi
  - Memberikan bimbingan kepada bawahan
  - Memberikan motivasi
  - Menekankan hubungan antar pribadi kepada para bawahan
3. Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Seorang pemimpin yang partisipatif yaitu pemimpin yang:
- Percaya kepada kemampuan staf dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan
  - Lebih banyak mendengarkan dan menerima saran
  - Mau bekerjasama dan memberikan dorongan proses pelaksanaan tugas
  - Memberi perhatian pada pengembangan anggota organisasi
4. Gaya kepemimpinan Delegatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan delegatif yaitu:
- Mendelegasikan seluruh tugas kepada para bawahan
  - Mendorong kemampuan staf untuk berinisiatif sendiri

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Siagian (dalam Reza, 2010:12) terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi, yaitu:

- Tipe pemimpin yang otokratik
- Tipe pemimpin yang militeristik
- Tipe pemimpin yang paternalistic
- Tipe pemimpin yang kharismatik
- Tipe pemimpin yang

Sedangkan menurut Miftah Thoha (2005:314) empat sistem kepemimpinan dari Likert yaitu:

1. Sistem 1, dalam sistem ini pemimpin bergaya sebagai *exploitive-authoritative*. Pemimpin kepada bawahannya. Suka mengeksploitasi bawahan dan bersikap *paternalistic*.
2. Sistem 2, dalam sistem ini pemimpin dinamakan *otokratis yang baik hati (benevolent authoritative)*. Pemimpin yang termasuk dalam sistem ini mempunyai kepercayaan yang berselubung, percaya pada bawahan, mau memotivasi, mendengarkan pendapat-pendapat, ide-ide dari bawahan dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan.
3. Sistem 3, dalam sistem ini gaya kepemimpinan yang lebih dikenal dengan sebutan *manajer konsultatif*. Pemimpin dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahan biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide, atau pendapat bawahan dan masih menginginkan melakukan pengendalian atas keputusan-keputusan yang dibuatnya.
4. Sistem 4, sistem pemimpin yang bergaya kelompok *berpartisipatif (participative group)*. Dalam hal ini pemimpin mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat-pendapat lainnya dari bawahan dan mempunyai niatan untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif.

Setelah mengetahui berbagai gaya dan tipe kepemimpinan, maka pertanyaan yang akan timbul adalah gaya kepemimpinan manakah yang lebih baik? Untuk menjawab pertanyaan ini memang sulit, karena tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Ada kalanya seorang pemimpin akan bergaya otoriter dalam situasi tertentu walaupun ia sebenarnya adalah pemimpin yang sering bergaya demokratis.

Oleh karena itu, dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, kita hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini justru akan memperburuk keadaan organisasi yang dipimpinnya, tetapi sebaliknya, harus bersikap fleksibel, yakni menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada, kondisi dan individu dalam organisasinya.

## **Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, untuk itu setiap instansi perkantoran akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2009:7) Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Selanjutnya Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis mengambil kesimpulan tentang definisi dari kinerja seseorang pegawai adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang dimikinya.

Secara umum semua pegawai menginginkan gaya kepemimpinan yang sesuai keinginan dari pegawai itu sendiri, sehingga pengaruhnya adalah langsung terhadap kinerja. Ketepatan gaya kepemimpinan dengan keinginan sebagian besar pegawai dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri secara langsung. Berbagai dampak positif dapat timbul apabila pimpinan dapat menjadi panutan bagi semua pegawainya. Sehingga pegawai akan bekerja lebih baik dan dampak yang ditimbulkan adalah kinerja dari organisasi akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dengan jelas bahwa dari hasil jawaban responden secara keseluruhan gaya kepemimpinan Kepala Bandar Udara Waris Kabupaten Keerom termasuk kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian terdapat keterangan tentang pemimpin kepala bandara yakni bahwa kepala bandara dalam bersikap, bertindak dan mengambil keputusan mempengaruhi kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemerintah. Dalam hal tersebut tidak hanya gaya kepemimpinan Kepala Bandara saja yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi ada juga faktor lain selain gaya kepemimpinan Kepala Bandara yang tidak dijelaskan dalam pembahasan penelitian ini.

Gaya kepemimpinan direktif yaitu seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang diputuskan oleh pimpinan termasuk kategori cukup baik. Menurut hasil penelitian, Kepala Bandara disaat menjelaskan tugas banyak terlibat dalam pelaksanaannya dan menjelaskan tugas-tugas apa

nya yang harus dikerjakan oleh para bawahannya, kegiatan di Kantor Bandar Udara Waris berpusat kepada kepala Bandar Udara dan memberikan sedikit kebebasan kepada bawahannya dalam bertindak serta berkreasi.

Sedangkan gaya kepemimpinan Konsultatif adalah seorang pemimpin kerap kali memerlukan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan data penelitian Kepala Bandara sering berinteraksi kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas serta memberikan bimbingan kepada pegawai yang belum paham atas tugas yang diberikannya. Kepala Bandara juga memberikan motivasi kepada bawahannya agar semangat dalam hal melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepala Bandara Waris cenderung tidak pernah menekankan hubungan antar pribadi kepada para pegawainya.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mau mengikutsertakan mengambil keputusan dan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mengambil tugas pokok orang lain termasuk kategori cukup baik. Menurut pengamatan penulis, Kepala Bandar cukup percaya kepada kemampuan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kepala Bandara dalam hal mendengar dan menerima saran kepada bawahannya cukup baik namun terkadang ada saran-saran yang tidak dapat diterima kepala Bandara berdasarkan pertimbangan- pertimbangannya. Kepala Bandara juga mau bekerjasama dan memberikan dorongan saat pelaksanaan tugas. Kepala Bandara Waris cukup memberikan perhatian kepada pengembangan anggota organisasi pada Kantor Bandar Udara Waris Kabupaten Keerom.

Gaya kepemimpinan delegatif adalah seorang pemimpin yang memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahan dalam membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan. Gaya kepemimpinan yang paling rendah adalah gaya kepemimpinan Delegatif termasuk kategori cukup baik dalam mendelegasikan tugas kepada bawahannya. Menurut hasil

pengamatan penulis Kepala Bandara cenderung cukup baik mendelegasikan tugas-tugas kepada para pegawainya dan berusaha menerapkan pola kepemimpinan yang mendorong kemampuan para pegawai untuk berinisiatif sendiri dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.

Gaya kepemimpinan yang cenderung diterapkan oleh Kepala Bandar Udara Waris yaitu gaya kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini berarti bahwa Kepala Bandar Udara waris lebih sering melakukan interaksi dengan bawahan serta memberikan bimbingan dan motivasi kepada bawahannya serta percaya pada kemampuan staf dalam menyelesaikan tugas dan mau mendengar saran dari para bawahannya. Kinerja pegawai secara umum akan selalu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Dari hasil pengujian diatas dapat terlihat dengan jelas bahwa dari hasil jawaban responden secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai Bandar Udara Waris Kabupaten Keerom termasuk kategori baik. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja pegawai dilihat dari pemanfaatan waktu kerja pegawai yang dapat diselesaikan pada waktu yang tersedia untuk aktivitas lain termasuk kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian penulis, para pegawai dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu namun terkadang ada beberapa tugas yang diperintahkan oleh Kepala Bandara tidak selesai pada tepat waktu disebabkan masih ada pekerjaan-pekerjaan lain yang secara bersamaan harus diselesaikan lebih dulu. Para pegawai Bandar udara waeis cenderung sering dituntut target dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila saat Kepala Bandara tidak berada ditempat atau sedang dinas diluar tetap para pegawai masuk kantor dan bekerja melaksanakan tugasnya masing-masing.

Indikator kinerja menurut kerjasama termasuk kategori baik. Dari hasil penelitian sebagian besar para pegawai dapat bekerjasama dengan baik antar sesama pegawai dan apabila ada seseorang pegawai yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya maka teman pegawai yang lainnya membantu temannya pada saat pelaksanaan tugas pekerjaannya. Disaat menjalankan tugas terdapat masalah maka para pegawai turut memberikan pemecahan masalah yang dialami pegawai lain. Kenyataan ini lebih didorong oleh adanya semangat kebersamaan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan semangat untuk memberikan sumbang pemikiran dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi bersama.

Indikator kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja pegawai dari kesesuaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pegawai terhadap perintah seorang Kepala Bandara. Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan perintah atasan ini sekaligus menandai adanya loyalitas pegawai terhadap pimpinan termasuk kategori baik. Dari hasil penelitian para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepala bandara dalam melaksanakan pekerjaannya sering menjaga kerapiannya sebab kepala bandara sangat menjaga kerapian dalam pekerjaannya. Disaat menjalankan tugas para pegawai juga dengan teiliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepala bandara agar tidak terdapat kesalahan serta dapat mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya. Indikator kinerja yang dilihat dari kuantitas kerja pegawai termasuk kategori cukup baik, hasil kerja dapat dilihat dari tingkat hambatan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang mereka jalankan dan pencapaian hasil dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan data penelitian kuantitas pegawai pada Kantor Udara Waris hampir seluruhnya dapat menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan Kepala Bandara dengan baik, terkadang mengalami hambatan-hambatan dalam menjalankan tugas namun tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan bak. Para pegawai cukup baik dalam hal menyelesaikan tugas tanpa banyak kesalahan walaupun terkadang terdapat kekeliruan-kekeliruan sedikit pada tugas yang diberikan Kepala Bandar Udara Waris. Para pegawai juga cukup baik dalam

menghasilkan volume kerja dalam kondisi norma dalam menjelaskan tugasnya masing-masing.

Dari hasil jawaban responden pegawai Bandar Udara Waris menyangkut kinerja pegawai secara keseluruhan nilai skor masing-masing termasuk kategori baik dan cukup baik namun nilai skor tertinggi pada kinerja pegawai yaitu ada pada kerjasama. Hal ini berarti bahwa Kinerja pegawai pada kantor PT. Pos Indonesia Kota Lhokseumawe bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugasnya.

### **C. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan Kepala PT. Pos Indonesia terhadap kinerjanya pegawai PT. Pos Indonesia Kota Lhokseumawe, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variable kepemimpinan, maka kepemimpinan Kepala PT. Pos Indonesia Kota Lhokseumawe, termasuk kategori cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata jawaban responden yang mencapai nilai 3.13, yang berada pada interval 2,15-3,25. Dari empat gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif, ternyata gaya kepemimpinan yang paling banyak digunakan oleh Kepala PT. Pos Indonesia adalah Gaya Kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan partisipatif. Berdasarkan penelitian terhadap variable kinerja menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Lhokseumawe, termasuk kategori baik, yang bisa dilihat dari skor rata-rata bobot jawaban responden yang mencapai nilai rata-rata sebesar 3,31. Dari beberapa indikator kinerja pegawai yang meliputi kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pemanfaatan waktu kerja, dan kerjasama, memperlihatkan bahwa nilai skor tertinggi pada sub variable kerjasama dengan nilai sor rata-rata adalah 3,14. Hal ini berarti bahwa pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Lhokseumawe senantiasa mengutamakan kerjasama antar pegawai dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi menggunakan *pearson product moment*, dimana nilai korelasi yang diperoleh adalah 0,861. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bandar Udara Waris sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% persen ternyata dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian terbukti, yang membuktikan adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala bandara dengan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kota Lhokseumawe.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, Muh, Fausan. 2010. *Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Yudhistira Ghalla Indonesia Area Yogyakarta*. Semarang: Program Sarjana Universitas Diponegoro. (SKRIPSI)
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
-