

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GATAK

Indah Wahyu Utami, ST., M.Si¹, Widi Nugrahaningsih, SH., MH²

¹Teknik Informatika, STMIK Duta Bangsa Surakarta, indahprimagama@yahoo.com,

²Manajemen Informatika, STMIK Duta Bangsa Surakarta, widinugrahaningsih@ymail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam suatu instansi pemerintahan turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gatak dan (2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gatak. Penelitian ini dengan kuesioner mengambil sampel seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Gatak. Penelitian menggunakan olah data statistik dengan bantuan SPSS Versi 17,0. Pengujian meliputi uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis meliputi uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dan deskripsi kualitatif terhadap hasil olah data.

Hasil penelitian ini adalah (1) variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Gatak. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,531 < 1,671$ disimpulkan variabel kepemimpinan (X_1) tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y). (2) variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Gatak. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,463 > 1,671$, disimpulkan variabel komunikasi (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Gatak (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik untuk jajaran pemimpin maupun bawahan sebagai satu kesatuan penentu tujuan organisasi. Beberapa faktor yang diperkirakan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah faktor kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan budaya kerja.

Kepemimpinan turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan Mangkunegara (2009:14). Komunikasi organisasi memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan tentang tugas yang dilakukan pegawai. Kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi kesadaran anggotanya dalam mematuhi peraturan serta larangan yang berlaku.

Menurut Peraturan Daerah Nomor 5

tahun 2008, Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah, Pemerintah Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat. Camat adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Tugas pokok Camat melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati menangani sebagian urusan otonomi daerah. Beberapa kondisi yang ada di Kantor Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo yang diperkirakan menjadi permasalahan saat ini diantaranya adalah :

1. Pola kepemimpinan dalam pelaksanaan tugas masih kurang
2. Kurang lancarnya komunikasi antara

pimpinan dan bawahan

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gatak dan (2) Untuk mengetahui pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gatak. Target luaran dari penelitian ini adalah publikasi ilmiah di prosiding dan atau seminar dan atau artikel publikasi jurnal lokal dan atau jurnal nasional yang ber-ISSN terakreditasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk menuju kepada pencapaian kelompok. Kepemimpinan berfungsi untuk mengajak, mempengaruhi orang lain guna melakukan sesuatu atau demi pencapaian tujuan tertentu (Wijayanto, Dian, 2012 : 164-165).

Kepemimpinan adalah salah satu upaya mempengaruhi perilaku yang bertujuan untuk mencapai tujuan perorangan atau teman, tujuan perorangan tersebut mungkin bersamaan atau berbeda dengan tujuan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin mampu mengadaptasikan gaya dan perilaku kepemimpinan agar sesuai dengan situasi tertentu (Thoha, 2011:318).

2. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga dicapai dengan usaha yang serius.

Berdasarkan hasil studi kepemimpinan Michigan University yang dipelopori oleh

Gibson dan James (2004: 413) mengidentifikasi gaya perilaku pemimpin, yaitu sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (*the job centered*), dalam gaya kepemimpinan ini seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya agar sesuai dengan yang diharapkan manajer.

b. Gaya kepemimpinan berorientasi pada bawahan (*the employee centered*), manajer berusaha mendorong dan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik.

3. Teori Kepemimpinan

a. Teori Sifat

Teori ini membahas persoalan tentang ciri-ciri yang dimiliki pemimpin, yang dimaksud di sini adalah sifat-sifat kepemimpinan itu dibawa sejak lahir atau diwariskan orang tua atau leluhurnya.

b. Teori Lingkungan

Teori ini berasumsi bahwa kemunculan pemimpin merupakan hasil dari waktu, tepat, situasi, dan kondisi tertentu.

c. Teori Perilaku

Perbuatan pemimpin cenderung akan mempengaruhi dua hal, yaitu konsiderasi dan struktur inisiasi; konsiderasi adalah perilaku pemimpin untuk memperhatikan kepentingan bawahan.

d. Teori Humanistik

Teori ini didasarkan anggapan dasar manusia alamiah adalah makhluk yang dimotivasi, sedangkan organisasi adalah dibentuk dan diawasi

e. Teori Kontingensi

Ada tiga unsur yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: (1) hubungan

antara pemimpin dengan bawahan, (2) bentuk tugas yang menggambarkan tugas-tugas yang disusun dalam pola tertentu, (3) kewibawaan posisi pemimpin, yang menyangkut kewibawaan yang ditampilkan pemimpin terhadap bawahannya.

4. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok yang ditunjukkan untuk mempengaruhi sikap atau perilaku orang dan kelompok di dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2003:272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Menurut Effendy (2007: 205) ada 4 tujuan komunikasi, yaitu:

- a. Mengubah sikap (*to change the attitude*), sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- b. Mengubah opini (*to change the opinion*), pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- c. Mengubah perilaku (*to change the behavior*), perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu berubah atas informasi yang mereka terima.
- d. Mengubah masyarakat (*to change the society*), tingkat sosial individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

Komunikasi dalam suatu organisasi memiliki 3 (tiga) fungsi, yaitu :

1. Fungsi perintah, komunikasi

memperbolehkan anggota organisasi untuk membicarakan, menerima, menafsirkan, dan bertindak atas suatu perintah.

2. Fungsi relasional, menyatakan bahwa komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan hubungan personal dengan anggota lain.

3. Fungsi manajemen ambigu, komunikasi berfungsi sebagai alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan yang melekat dalam organisasi.

5. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Keluaran yang dimaksud merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas. Selain itu Wirawan mencantumkan kata “waktu tertentu” dalam definisinya, bahwa kinerja ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian tugas diperlukan adanya batasan waktu.

6. Penelitian Relevan Sebelumnya

- a. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*, oleh Yubersius Tongo-Tongo (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:103-117, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi). Kesimpulan penelitian : **analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja Anggota**

Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut.

- b. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi di Kantor Regional I BKN Yogyakarta*, oleh Erni Sri Purnani dan Didik Purwadi. (Jurnal Ekonomi, Vol. 12, No.1, Juni 2011, Publikasi Ilmiah Ums.co.id). Kesimpulan Penelitian: **Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor regional I BKN Yogyakarta.**
- c. *Assessing The Effects Of Human Resource Management (HRM) Practices On Employee Job Performance: A Study Of Usmanu Danfodiyo University Sokoto* By Abubakar Tabiu And Abubakar Allumi Nur. (Journal Of Business Studies Quarterly 2013, Volume 5, Number 2 ISSN 2152-1034). The Result: **The Proposition That An Effective HRM Practices Have Positive Effects On The Employees' Job Performance And The Results Unraveled That Some Not All The HRM Practices Correlates Significantly With Employee Job Performance Even Though All Are Related. It Was However Suggested That Constant Review Of The HRM Practices For Organizations To Move With Time Should Be Employed.**
- d. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan*, Oleh Indah Wahyu Utami, Widi Nugrahaningsih, STMIK Duta Bangsa

Surakarta. Seminar Nasional dan Call Paper Fakultas Ekonomi UNIBA Surakarta, ISBN : 978-979-1230-36-0. Kesimpulan Penelitian : **terdapat pengaruh secara bersama-sama antara faktor kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan.**

7. Hipotesis

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.
- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik dengan SPSS. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian diambil dari pegawai kantor kecamatan Gatak yang berjumlah 60 orang (S=60) dijadikan obyek penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan observasi, penyebaran kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan kepustakaan.

5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Nilai r (korelasi) dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi. Dalam uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 1%, sehingga jika diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,01 butir pertanyaan tersebut valid (Rohmad, 2008 : 44).

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas digunakan *Alpha Cronbach*, sebagai berikut :

1. Nilai *Alpha's Cronbach* antara 0,800 – 1,0 dikatakan reliabilitas baik.
2. Nilai *Alpha's Cronbach* antara 0,60 – 0,79 reliabilitas diterima.
3. Nilai *Alpha's Cronbach* $\leq 0,60$ dikategorikan reliabilitas buruk.

6. Teknik Analisis Data

a. **Uji Asumsi Klasik** yang terdiri dari : (1) **Normalitas** melihat output pada normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dan melihat tabel *one sample kolmogorov smirnov*. (2) **Heteroskedastisitas** melihat output pendeteksiannya tertera berupa sebaran data pada *scatter plot*. (3) **Uji Multikolinearitas** dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. (4) **Otokorelasi** melihat nilai Durbin Watson ($-2 < DW < 2$).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
 a = konstanta
 b₁ = koefisien variabel kepemimpinan
 b₂ = koefisien variabel komunikasi
 X₁ = kepemimpinan
 X₂ = komunikasi

e = *standart error*, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, tetapi mempengaruhi kinerja pegawai di kecamatan Gatak.

c. Uji Hipotesis

(1) Uji t

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan, dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan (Pawenang, 2011 : 62).

(2) Uji F

Secara ringkas disimpulkan bahwa :
 $F \leq F_{\alpha ; (k-1) ; (n-1)}$ berarti tidak signifikan / Ho diterima
 $F > F_{\alpha ; (k-1) ; (n-1)}$ berarti signifikan / Ho ditolak (Setiaji, 2006 : 31)

(3) Koefisien Determinasi (R²)

Jika R² semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian menyatakan semua butir pertanyaan kuesioner variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Butir pertanyaan variabel komunikasi ada yang tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Sehingga untuk kuesioner lanjutan untuk pengambilan data responden butir pertanyaan yang tidak valid tidak dimasukkan pada kuesioner. Hasil uji reliabilitas butir pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini mendapatkan nilai *Alpha's Cronbach* lebih dari 0,60 berarti reliabilitas diterima.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* Tabel di atas diperoleh nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan $0,344 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.
- 2) Variabel komunikasi $0,136 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ akan terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0.983	1.017	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi	0.999	1.001	Tidak terjadi multikolinearitas

d. Hasil Uji Otokorelasi

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 1,462 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi otokorelasi.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai koefisien kepemimpinan untuk variabel X_1 sebesar 0,074. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,074. Nilai koefisien Komunikasi untuk variabel X_2 sebesar 0,308. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan komunikasi satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,308. Hal tersebut dengan asumsi bahwa variabel

bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji T

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai	Keterangan
H_1	Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,531	H_1 ditolak H_0 diterima
H_2	Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	2,463	H_1 diterima H_0 ditolak

b. Hasil Uji F

Pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} 19,116 nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} (19,116) $>$ F_{tabel} (2,77) berarti secara bersama-sama bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Gatak kabupaten Sukoharjo.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan *Model Summary* hasil SPSS disimpulkan bahwa secara simultan variabel yang dipilih berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Gatak kabupaten Sukoharjo sebesar 69,2% sedangkan 30,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo

Hasil menunjukkan nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas $0,598 > 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,463 > 1,671$ disimpulkan variabel kepemimpinan (X_1) tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai pada

kantor kecamatan Gatak kabupaten Sukoharjo (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yubersius Tongo-Tongo (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2, No.4, 2014:103-117, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi), yang berjudul : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*, Kesimpulan penelitian : hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut.

2. Pengaruh Antara Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo

Hasil menunjukkan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0,017 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,463 > 1,671$ disimpulkan variabel komunikasi (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Gatak kabupaten Sukoharjo (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erni Sri Purnani dan Didik Purwadi (Jurnal Ekonomi, Vol. 12, No.1, Juni 2011, Publikasi Ilmiah Ums.co.id), yang berjudul: *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi di Kantor Regional I BKN Yogyakarta*. Kesimpulan

Penelitian: Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor regional I BKN Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar Tabiu And Abubakar Allumi Nur. 2013. *Assessing The Effects Of Human Resource Management (HRM) Practices On Employee Job Performance: A Study Of Usmanu Danfodiyo University Sokoto*. *Journal Of Business Studies Quarterly 2013, Volume 5, Number 2* ISSN 2152-1034.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*, Bandung : Rosda Karya.
- Gibson, James L., John M. Ivancevish, James H. Donnely, Jr. 2004. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi Keempat (terjemahan)*. Jakarta : Erlangga.
- Hani, Handoko .T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pawenang, Supawi dan Kustiah, Eny. 2013. *Pengantar Ekonometrika*, Yogyakarta : Idea Press.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 5 Tahun 2008 tentang *Organisasi dan TataKerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Sukoharjo*.
- Robbin, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Handyana Pujaatmaka*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Prehallindo.

- Rohmad, Zaini. 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Edisi Pertama*. Surakarta : UNIBA Press.
- Setiaji, Bambang. 2006. *Module Ekonometrika Praktis*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sri Purnami, Erni dan Purwadi, Didik. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi di Kantor Regional I BKN Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi Vol. 12, No.1, Juni 2011. Publikasi Ilmiah : UMS.co.id.
- Sugiyono, Prof., Dr., 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Wahyu Utami, Indah dan Nugrahaningsih, Widi. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan*. Seminar Nasional dan Call Paper Fakultas Ekonomi UNIBA Surakarta 27 September 2016, ISBN : 978-979-1230-36-0.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yubersius Tongo-Tongo. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*. Universitas Sam Ratulangi : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:103-117, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.