ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

HARIYADI
NIM : 141310093

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK

Penanggung Jawab Yuridis Kepada :

HARIYADI

NIM.141310093

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 13 Agustus 2019

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama

Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu

Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Penguji Pembantu

Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Pontianak, 13 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

Dekan

Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on job satisfaction of civil servants in Pontianak City PUPR Service. The population in this study were all civil servants in the Pontianak City PUPR Service with a total sample of 87 respondents. Data analysis techniques used are simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and model feasibility test (F test).

The results of the simple linear regression analysis show the simple linear regression equation is: Y = 1.952 + 0.494 X. The correlation coefficient results show an R value of 0.456, so it can be concluded that leadership has a strong enough relationship with job satisfaction of employees in the Department of Public Works PUPR Pontianak. The results of the coefficient of determination show the R2 value of 0.208 which means that 20.8% of job satisfaction of employees in the Department of PUPR Pontianak is influenced by leadership and the remaining 79.2% is influenced by other variables outside this study. The model feasibility test results show the calculated F value of 22.332> F table 3.95, and has a significance value of 0.000 (less than 0.05), then it can be concluded that a simple linear regression model can be used to predict job satisfaction of civil servants in Pontianak City PUPR Office that is influenced by leadership.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Department of Public Works PUPR Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas PUPR Kota Pontianak dengan jumlah sampel sebesar 87 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi linear sederhana adalah: Y = 1,952 + 0,494 X. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,456, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,208 yang berarti bahwa 20,8% kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,329 > F tabel 3,95, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak yang dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dinas PUPR Kota Pontianak

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan ke hadirat ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas PUPR Kota Pontianak". Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih seluruh nya kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Fenni Supriadi, S.E., M.M. selaku sebagai dosen pembimbing kedua yang telah bersedia memberi petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

5. Bapak Ismail selaku Kepala Dinas PUPR Kota Pontianak, Ibu Evita selaku Kasubag Umum Dinas PUPR dan pak Novan serta seluruh staff yang ada di Dinas PUPR Kota Pontianak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian.
6. Kedua orang tua, saudara-saudara dan sahabat-sahabat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan motivasi serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif selalu diharapkan demi perbaikan lebih lanjut.

Pontianak, 13 Agustus 2019

Penulis

Hariyadi

NIM. 141310093

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas PUPR Kota Pontianak dengan jumlah sampel sebesar 87 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi linear sederhana adalah: Y = 1,952 + 0,494 X. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,456, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,208 yang berarti bahwa 20,8% kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,329 > F tabel 3,95, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak yang dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dinas PUPR Kota Pontianak

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR ..... **i**
ABSTRAK ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**
BAB I. PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Permasalahan 7
C. Pembatasan Masalah 7
D. Tujuan Penelitian 7
E. Manfaat Penelitian 7
1. Bagi Penulis 7
2. Bagi Instansi 8
3. Bagi Almamater 8
F. Kerangka Pemikiran 8
G. Metode Penelitian 11
1. Bentuk Penelitian 11
2. Teknik Pengumpulan Data 11
3. Populasi dan Sampel 13
4. Variabel Penelitian 13
5. Skala Pengukuran 14
6. Teknik Analisis Data 15
BAB II. LANDASAN TEORI **21**
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 21
B. Pengertian Kepemimpinan 23

C. Pengertian Kepuasan Kerja 26

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 28

A. Sejarah Singkat Dinas PUPR 28

B. Visi dan Misi Organisasi 29

C. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah 31

D. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi 33

E. Jam Kerja Pegawai 82

F. Profil Pimpinan 83

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN 84

A.Karakteristik Responden 84

B. Uji Instrumen 88

1. Uji Validitas 88

2. Uji Reliabilitas 90

C. Uji Normalitas 91

D. Analisis Regresi Linier Sederhana 92

E. Analisis Koefisien Korelasi (R) 93

F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 94

G. Uji Kelayakan Model 94

BAB V. PENUTUP 97

A.Kesimpulan 97

B. Saran 98

DAFTAR PUSTAKA 100

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Pekerjaan 3

Tabel 1.2 Angka Kemangkiran 4

Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai 5

Tabel 1.4 Bobot Penilaian Prestasi Kerja Pegawai 6

Tabel 1.5 Skor Pernyataan Responden 15

Tabel 1.6 Pedoman dan Interpretasi Terhadap Nilai r 18

Tabel 3.1 Sasaran Kinerja dan Indikator 32

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 84

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 84

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 85

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Bagian 85

Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan 86

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden 87

Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan 87

Tabel 4.8 Jumlah Tanggungan Responden 88

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan 88

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 89

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas 90

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 91

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Sederhana 92

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi 93

Tabel 4.15 Uji Kelayakan Model 95

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 11
Gambar 3.1 Dinas PUPR Kota Pontianak Struktur Organisasi 36

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Pertanyaan/Kuesioner 102
Lampiran II Data Responden 106
Lampiran III Uji Validitas X Dan Uji Validitas Y 110
Lampiran IV Uji Reliabilitas X Dan Uji Reliabiltas Y 116
Lampiran V Uji Normalitas 117
Lampiran VI Regresi Linear Sederhana..... 117
Lampiran VII Analisi Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi ... 118
Lampiran VIII Uji Kelayakan Model..... 118
Lampiran IX Tabel F Untuk Probabilita 119
Lampiran X Tabel R Untuk Df 121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara bagi seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengatur dan mendorong 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.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, selain itu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung kepuasan kerja dari pegawai semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun kepuasan kerja pegawai, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Sudah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya terdorong untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam organisasi secara keseluruhan sangat tergantung pada efektivitas dan kemampuan pimpinan untuk membangkitkan semangat pegawai terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Pontianak Nomor Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Walikota Pontianak Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pontianak menyatakan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pontianak sebagai salah satu perangkat daerah Kota Pontianak memiliki urusan pekerjaan umum dan penataan ruang yang menyangkut pembangunan di bidang sumber daya air, kebinamargaan, cipta karya, tata ruang serta pertamanan dan sistem persampahan, yang mana disesuaikan dengan pembagian fungsi dan kewenangan di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

Bidang Sumber Daya Air melakukan pengelolaan sungai dan saluran drainase kota dalam rangka pengendalian genangan dan banjir. Bidang Bina Marga melakukan pengelolaan jalan dan jembatan yang masuk dalam kategori jalan kota. Bidang Cipta Karya meliputi penataan bangunan gedung, pengelolaan air bersih dan pengembangan sistem air limbah domestik, dan jasa konstruksi. Bidang Tata Ruang meliputi perencanaan dan pemetaan ruang, pengendalian dan pemanfaatan tata ruang, pengawasan tata ruang. Bidang Pertamanan dan Pengembangan Sistem Persampahan meliputi pengembangan

taman dan ruang terbuka hijau, pemeliharaan taman, dan pengembangan sistem persampahan.

Dinas PUPR Kota Pontianak dalam kegiatannya memerlukan pegawai atau tenaga kerja sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kontrak pada Dinas PUPR Kota Pontianak sebanyak 115 orang dan yang termasuk pegawai kontrak sebanyak 28 orang dan PNS sebanyak 87 orang pegawai. Jumlah PNS yang ada di Dinas PUPR Kota Pontianak berdasarkan bidang pekerjaannya Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1. berikut ini.

Tabel 1.1
Dinas PUPR Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Pekerjaan
Tahun 2018

No	Bidang	Jumlah Pegawai		
		PNS	Non PNS	Jumlah
1	Sekretariat	27	0	27
2	Sumber Daya Air	7	3	10
3	Bina Marga	11	5	16
4	Cipta Karya dan Jasa Konstruksi	11	5	17
5	Tata Ruang dan Pengendalian	13	3	16
6	Pertamanan dan Pengembangan Sistem Persampahan	9	7	16
7	Uptd Alat Berat	9	5	14
Jumlah		87	28	115

Sumber : Dinas PUPR Kota Pontianak, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil yang terbanyak adalah bagian Sekretariat sebanyak 31,03%. Sedangkan jumlah non PNS terbanyak di bagian Pertamanan dan Pengembangan Sistem Persampahan sebesar 25%.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Pontianak dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi 87 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Dinas PUPR Kota Pontianak dapat menciptakan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah Kota Pontianak.

Untuk mengetahui angka kemangkiran pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak dalam periode 2016 – 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Dinas PUPR Kota Pontianak
Angka Kemangkiran
Tahun 2016-2018

Tahun	Hari kerja	Jumlah pegawai	HK x JK	Absensi			Jumlah Absen	Persentase (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	256	85	21.760	204	259	231	694	3,19
2017	252	87	21.924	221	279	197	697	3,18
2018	252	87	21.924	230	280	205	715	3,26

Sumber : Dinas PUPR Kota Pontianak, 2019

Angka kemangkiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus Umar (2014:223) sebagai berikut :

$$\mathrm{AK} = \frac{\mathrm{KH}}{\mathrm{JK\ x\ HK}} 100\%$$

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa angka kemangkiran pegawai pada Dinas PUPR Kota Pontianak mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2017 angka kemangkiran menurun sebesar 0,31 % dan pada Tahun 2018 meningkat sebesar 2,51 %.

Penilaian terhadap kinerja pegawai sebagaimana ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah secara nasional yang dahulunya disebut sebagai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sekarang disebut dengan istilah

Nilai Prestasi Kerja. Sesuai dengan sebutan itu maka pada awal tahun setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja yang harus dicapainya. Nilai Prestasi Kerja sebagaimana pada implementasinya berupa target atau sasaran kerja yang disusun oleh masing-masing pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya kemudian dilakukan pengukuran berdasarkan capaian kinerja selama 1 tahun dan pada Tanggal 31 Desember setiap tahunnya dilakukan penilaian capaian sasaran kinerja yang jumlah nilai capaiannya dikalikan dengan 60 % agar dapat memperoleh nilai prestasi kerja. Kemudian pimpinan memberikan penilaian perilaku kerja di mana total penilaian dikalikan dengan 40 %, hasil penilaian indikator utama tersebut menghasilkan Nilai Prestasi Kerja Pegawai yang bersangkutan.

Indikasi naik turunnya kepuasan kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar naik atau turunnya prestasi kerja pegawai. Adapun nilai prestasi kerja pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Dinas PUPR Kota Pontianak
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2016 - 2018

No.	Tahun	Nilai	Naik/turun (%)
1.	2016	85,84	-
2.	2017	85,82	(0,02)
3.	2018	85,95	0,15

Sumber : Dinas PUPR Kota Pontianak, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,02% dan Tahun 2018

naik sebesar 0,15 %. Data di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak masih masuk kategori baik.

Untuk mengetahui tentang bobot penilaian dari nilai prestasi kerja dapat dijelaskan Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4
Dinas PUPR Kota Pontianak
Bobot Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2015 - 2017

No.	Nilai	Kategori
1.	91 – ke atas	Sangat baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : Dinas PUPR Kota Pontianak, 2018

Berdasarkan Tabel 1.4 nilai prestasi kerja pegawai di dalam kategori baik. Namun mengalami penurunan pada Tahun 2017.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum yang menjadi salah satu penyebab turunnya prestasi kerja pegawai karena pimpinan masih kurang memberikan arahan mengenai standar pekerjaan sehingga kualitas kerja tidak maksimal. Hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak puas. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka pemasalahan penelitian ini adalah: Apakah Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas PUPR Kota Pontianak ?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih jelas dan terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah pada dimensi kepemimpinan yaitu: memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, kepedulian kepada anggota dan bawahannya, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan. Sedangkan dimensi kepuasan kerja dibatasi pada: upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pontianak

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

   Penelitian ini sangat bermanfaat untuk melatih serta mengembangkan diri dalam mengaplikasikan teori manajamen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Instansi

   Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi instansi mengenai bagaimana kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan oleh pimpinan.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan masukan untuk mengembangkan penelitian ini dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia selanjutnya.

F. Kerangka Pemikiran

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, kerjasama yang baik di antara para karyawan adalah suatu hal yang sangat penting. Demikian pula kerjasama antara karyawan dengan pimpinan perlu terus ditingkatkan agar tercipta suatu kerjasama yang serasi dan dapat bekerjasama dalam melaksanakan aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan menurut Wukir (2013:136) adalah: “Kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara optimal. Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.”

Vecchio dalam Hamali (2016:201) menyatakan: “Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang terhadap pekerjaan.”

Bass (1995), Tiehy dan Devanna (1986), Pawar dan Eastman (1997) dalam Edison, dkk (2016:98) mengemukakan bahwa:

Pemimpin transformasional mirip pemimpin karismatik, namun mereka dibedakan oleh kemampuan istimewa mereka untuk memunculkan inovasi dan perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mendorong mereka untuk mempertanyakan *status quo.* Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut maupun organisasi mereka.

Berikut beberapa karakteristik dari kepemimpinan tranformasional menurut Edison, dkk (2016:98):

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan yang besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk itu tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.

2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

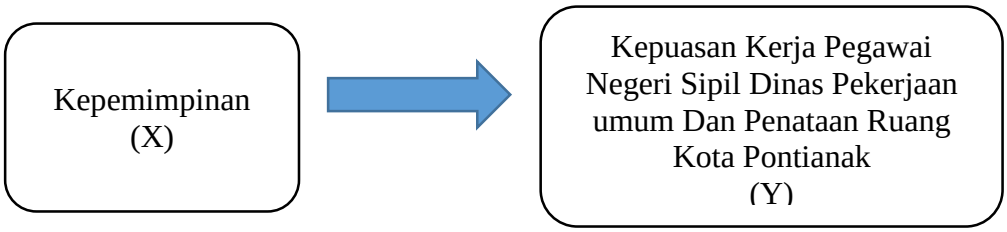
Dalam penelitian Purnomo dan Cholil (2010), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta, menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional baik secara parsial maupun bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja untuk Kabag dan Kasubag. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Variabel motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan secara parsial memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja baik untuk Kabag maupun Kasubag. Koefisien bertanda positif berarti karyawan dengan motivasi tinggi lebih besar memoderasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dibanding karyawan dengan motivasi rendah, hanya variabel motivasi kekuasaan yang memoderasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien bertanda positif.

Sementara dalam penelitian Fitri dan Nasution (2016), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, penilaian

prestasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Agar diperoleh gambaran yang jelas tentang alur pemikiran dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif, disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2016:8): "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statis, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

2. Teknik pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): "Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau

tempat objek penelitian dilakukan". Adapun cara mendapatkan data yaitu sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:231):

> Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Di sini penulis melakukan wawancara langsung dengan Kasubag Umum di Dinas PUPR Kota Pontianak untuk memperoleh informasi atau data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:142): "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Responden di sini yaitu para pegawai yang ada di Dinas PUPR Kota Pontianak.

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2017:37): "Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya". Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data jumlah

pegawai, data tingkat ab sensi, data bobot penilaian, dan data prestasi kerja pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas PUPR Kota Pontianak yang berjumlah 87 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana menurut Sugiyono (2015:85) : “ Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Alasan penulis menggunakan sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi masih bisa diatasi yaitu 87 orang pegawai.

4. Variabel penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2016:38): “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel bebas *(independent variable)*

Menurut Sugiyono (2016:39): "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan yang diberi notasi tanda X.

b. Variabel Terikat *(dependent variable)*

Menurut Sugiyono (2016:39): "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak yang diberi notasi tanda Y.

5. Skala pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016:93): "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Skala *Likert* digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan, dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang disebarkan, kemudian dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing.

Skala Likert dalam penelitian ini diberi bobot secara kuantitatif dengan skor sebagai berikut:

Tabel 1.5
Skor pernyataan responden

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6.Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): "Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur". Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan cara mengkorelasikan skor tiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment* yang menurut Siregar (2017:77) adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X^2)][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana :

n = Jumlah Responden

x = Skor Variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-*n*

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r_{hitung}, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Menurut Siregar (2017:77): "Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila:

a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono 1999)
b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n – 2) n = jumlah sampel
c) Nilai *sig* ≤ α

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): "Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula". Pengukuran reliabel dilakukan dngan menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha*.

Menurut Siregar (2017:90): "Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas dikatakan reliabel (r_{11}) > 0,60".

b. Uji Normalitas

Menurut Oktavia (2015:62): "Suatu data dikatakan normal, jika output (hasil analisis SPSS) pada uji normalitas data didapatkan nilai $p > 0.05$. Hal ini merupakan kebalikan dari kemaknaan suatu data yaitu $p < 0.05$ (α = 5%)". Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan

menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software* SPSS 20.00 *for Windows*

c. Analisis Regresi Liniear Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): "Regresi sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X) dengan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y)". Rumus yang digunakan dalam Siregar (2017:379).

Y= a + b (X)

Y = Variabel Terikat (*dependent*) ; Kepuasan kerja

X = Variabel Bebas (*independent*) ; Kepemimpinan

a = Kepuasan kerja Y bila X = 0 (Konstanta)

b = Koefisien Regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen.

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): "Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel". Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X) dari variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dan bantuan program SPSS 20.00 *for*

windows. Pedoman dan interpretasi terhadap nilai r dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.6
Pedoman Dan Interpretasi Terhadap Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): "Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)".

Hal ini untuk menunjukkan bahwa variasi dalam variabel tidak bebas (Y) tidak semata-mata disebabkan oleh bervariasinya variabel bebas (X) bisa saja variasi dalam variabel tidak bebas tersebut disebabkan oleh bervariasinya variabel bebas lainnya yang mempengaruhi variabel tidak bebas tetapi tidak dimasukan dalam model persamaan regresinya. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): "Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan." Untuk mengetahui nilai F dengan menggunakan metode anova dan bantuan program SPSS 20.00 *for windows.*

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel, menurut Gani dan Amalia (2015:143):

Jika $F_{hit} > F_{tabel}$ (a, k-1, n-k), maka H_o ditolak

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ (a, k-1, n-k), maka H_o diterima

H_o = Model tidak layak sehingga tidak dapat digunakan untuk mengestimasi populasi

H_a = Model layak sehingga tidak dapat digunakan untuk mengestimasi populasi.

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak atau model regresi liner sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima artinya model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksikan Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% (α = 0,05) dengan ketentuan:

1) Jika sig > α (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak

2) Jika sig ≤ α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima

Adapun hipotesis uji kelayakan model adalah sebagai berikut:

Ho = Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan.

Ha = Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Dinas PUPR Kota Pontianak adalah pria, berumur 40 - 45 tahun, berpendidikan sarjana S1 (strata 1), bekerja di bagian sekretariat, berpendapatan per bulan antara Rp.4.000.000,00 sampai dengan Rp.4.999.999,00. memiliki masa kerja 19 sampai 25 tahun, sudah menikah, dan memliki jumlah tanggungan 1 -3 orang.
2. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan menunjukan hal-hal sebagai berikut:

   Persamaan atau estimasi regresi yang dapat dituliskan berdasarkan hasil pengolahan data dapat dituliskan: Y = 1,952 + 0,494 X. Koefisien regresi konstanta (a) senilai 1,952 artinya jika kepemimpinan bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja bernilai 1,952 sedangkan untuk koefisien regresi variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 0,494 artinya koefisien bernilai positif sehingga ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.
3. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak dibuktikan dengan nilai 0,456 yang termasuk kategori cukup kuat.

4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebanyak 20,8% kepuasan kerja di Dinas PUPR Kota Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model atau penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model dengan nilai F hitung 22,329 > F tabel 3,95 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi organisasi sebagai berikut:

1. Perlunya sinergi antara pimpinan dan bawahan agar tercipta rasa percaya diri bagi para bawahannya sehingga menjadikan hasil kinerja yang optimal.
2. Meningkatkan berbagai kemampuan individual bagi pemimpin agar bawahannya percaya bahwa pimpinan akan membawa perubahan yang lebih baik bagi organisasi seperti disiplin, visioner dan mampu menempatkan orang di pekerjaan yang tepat.
3. Meningkatkan hubungan yang positif antara sesama pegawai dalam hal ini rekan sekerja sehingga menjadikan pekerjaan terasa lebih mudah

dengan cara berkomunikasi secara efektif, menghargai keberagaman, serta menumbuhkan rasa saling menghargai.

4. Lebih meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dan sesuai bidangnya sehingga hasil pekerjaan bisa memenuhi target organisasi.
5. Pimpinan memberikan pengawasan dan arahan sehingga tercapai target kerja dan bawahan merasa terbantu dalam pekerjaannya sehingga visi dan misi dari organisasi dapat terealisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2013. ***Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus.*** **(**Cetakan Kesatu). Bandung: Penerbit Alfabeta.

Fitri, Nia. dan Ade Parlaungan Nasution. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Bening, 3 no 1, 1–27.

Gani, Irwan dan Amalia, Siti. 2015. ***Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial***. Yogyakarta: ANDI

Handoko, T. Hani, 2017. ***Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.*** (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE

Hamali, Arif. Yusuf. 2016. ***Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*** (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, Malayu. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Bumi Aksara.

Oktavia, Nova. 2015. ***Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*** (Cetakan Pertama)**.** Yogyakarta: Deepublish.

Purnomo, Heru dan Cholil Muhammad. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimipinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol. 4 No. 1 Juni 2010 Hal : 27- 35.

Sedarmayanti. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*** (Edisi Revisi). Refika Aditama.

Siregar, Syofian. 2017. ***Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif***. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. ***Metode Penelitian Bisnis***. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2015. ***Metode Penelitian Pendidikan.*** Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2016. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D***. Bandung: CV. Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2012. ***Kepemimpinan dalam Manajemen***. (Cetakan keenam belas). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Umar, Husein. 2014. ***Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis***. Edisi Kedua. Cetakan ke- 13. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. ***Manajemen Kinerja*** (Cetakan keempat). Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. 2013. ***Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.*** (Cetakan Kesatu). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wukir. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah.*** (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Multi Presindo.