Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Dewi Ratih Septia Wardani
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
2016

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Culture Working Against Employees At Work Discipline Office of Public Works Coordinator Irrigation Irrigation Water Exploitation Bangorejo Territory Banyuwangi. The population in this study are all employees of 31 people the Office of Public Works Coordinator Irrigation Irrigation Water Exploitation Bangorejo Territory Banyuwangi. The data collected are primary data with census method by distributing questionnaires as many as 31 employees as respondents . Results of the study indicated that the leadership style and work culture significantly influence employee discipline . The most dominant variable effect on employee discipline is the leadership style variable that is equal to 0.216 . In this study examined how much influence the leadership style (X1) and Work Culture (X2) on the Work Discipline Employees (Y) .

Keywords : Leadership Style , Culture Work , Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia (Swasta, 2007).

Banyak faktor yang mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan utama perusahaan tersebut, diantaranya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperhatikan dalam bentuk memauhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal itu tentunya harus didukung dengan beberapa faktor, agar suatu tujuan dari perusahan terwujud dengan baik. Faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang disiplin kerja karyawan yaitu adalah gaya kepemimpinan dan budaya kerja dalam perusahaan tersebut (Arianto, 2013).

Gaya kepemimpinan sangat diperlukan di dalam suatu perusahan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pemimpin bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu

sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu perusahanan tergantung dari pemimpin yang mengatur dan bersikap kepada karyawannya, untuk menciptakan kedisiplinan myang didalam diri setiap orang bawahan, juga dapat diterapkan dalam diri seorang pemimpin atau atasan itu sendiri (Handayani, 2010). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut (Supriyadi, 2006), pengertian dari budaya Kerja adalah :Suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilaiyang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Dengan tingkat kinerja yang baik belum tentu kedisiplinan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi tinggi, dapat di buktikan dengan tabel – tabel berikut dan kedisiplinan kerja juga dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

Tabel 1.3

Keterlambatan dan Pulang Cepat Pegawai DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi pada bulan Januari 2015 – Desember 2015

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat datang		Pulang cepat	
		Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Januari	31	4	12,9	5	16,13
Februari	31	7	22,58	3	9,68
Maret	31	9	29,03	2	6,45
April	31	5	16,13	3	9,68
Mei	31	4	12,9	2	6,45
Juni	31	13	41,93	10	32,26
Juli	31	12	38,7	12	38,71
Agustus	31	5	16,13	6	19,35
September	31	4	12,9	3	9,68
Oktober	31	6	19,35	5	16,13
November	31	4	12,9	1	3,23
Desember	31	4	12,9	3	9,68

Sumber : Kantor DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Pada tabel 1.3 tersebut dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi terdapat kurangnya kedisiplinan dalam jam kerja. Hal ini terjadi dikarenakan tidak adanya sanksi yang berlaku dalam melanggar peraturan-peraturan kantor.

Tabel 1.4

Data Tingkat Kedisplinan DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi Ditinjau dari 3 Periode Kepemimpinan

Era	Terlambat Datang (Rata-Rata)	Pulang Cepat (Rata-Rata)
Budiyono	20,7	16,13
Rejo Atmoko	14,34	10,1
Agus Supratiknyo	16,85	11,47

Sumber : Kantor DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Data diatas pada tabel 1.4 menggambarkan bagaiamana pimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan memberikan kebebasan kepada karyawan tanpa memperhatikan tingkat kedisplinan yang rendah (Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*). Pemimpin terlalu percaya bahwa bawahannya mampu melakukan kewajiban tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu dengan adanya kurangnya dukungan menegakkan kedisplinan baik pimpinan maupun karyawan menjadikan budaya kerja yang buruk dimana itu akan menjadi kebiasaan-kebiasaan yang akan berkesinambungan dan tanpa memberi arahan yang tepat bagaimana mengatasi problematika kedisiplinan.

Tabel 1.5

Data jumlah pegawai yang melanggar peraturan kantor

Selama Januari 2015 –Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Pegawai melanggar peraturan dan norma	
		Jumlah	Presentasi %
1	Januari	9	29.03
2	Februari	10	32.25
3	Maret	11	35.48
4	April	8	25.80
5	Mei	6	19.35
6	Juni	15	48.38
7	Juli	17	54.83
8	Agustus	7	22.58
9	September	11	35.48
10	Oktober	9	29.03
11	November	12	38.7
12	Desember	13	41.93

Sumber : Kantor DINAS Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

Dilihat dari data pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi adanya Budaya Kerja yang kurang baik dengan persentasi pada bulan Juli sebesar 54,83 %. Dengan bukti tingginya tingkat pelanggaran peraturan yang terdapat pada budaya kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum ini cukup membuktikan bahwa disiplin kerja yang kurang baik dan perlu adanya perbaikan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

a. Gaya kepemimpinan (X_1) adalah gaya yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.
b. Budaya kerja (X_2) adalah bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Variabel terikat (*Dependent variabel*)
c. Disiplin kerja (Y) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009).

HIPOTESIS

H1: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

H2: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pu Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula Disiplin Kerja.Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja.**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,356) > t tabel (2.048) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Disiplin kerja. Artinya bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Liestiani Noorjanah dan Nina (2010) yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,356) > t tabel (2.048) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja. Artinya bahwa ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh

Maswardi (2012) yang menyatakan ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Budaya Kerjaberpengaruh terhadap Disiplin kerja.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5,150>3,34) yang berarti hipotesis diterima.Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap Disiplin kerja.Artinya bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Maswardi (2012), yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas PU Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi, dengan menggunakan analisis data dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis, didukung dengan alat statistik, yaitu program SPSS*v* 20. Maka dapat di ambil beberapa kesimpulan dengan tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja

pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi secara parsial

2. Hal ini berarti semakin meningkatnya gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang sudah memberikan kebebasan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan budaya kerja yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun diluar perusahaan.
3. Hasil Pengujian Hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi secara simultan. Hal ini berarti semakin meningkatnya gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan memberikan kebebasan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan budaya kerja yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun diluar perusahaan secara bersama-sama dapat mempengaruhi disiplin kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Koordinator Eksploitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi.

Saran

1. Bagi perusahaan

   Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada Kantor Dinas PU Pengairan Koordinator Ekspoitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi dari

penelitian ini, yaitu: hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja lebih menitik beratkan pada gaya kepemimpinan dan budaya kerja pegawainya, dilihat dari hasil pengolahan data yang didapat melalui kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Kantor Dinas PU Pengairan Koordinator Ekspoitasi Air Irigasi Wilayah Bangorejo Kabupaten Banyuwangi tersebut diperoleh data bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih kecil dari pada budaya kerja, sehingga dengan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Tetapi penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Aziz Wahab. 2008. ***Anatomi Oerganisasi dan Kepemimpinan Pendidikan.*** Bandung : Alfabeta.

Agata, Amelia. 2015. ***Analisis Pengaruh Komunikasi Internal, Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.*** Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang

Agustuti Handayani, 2010. ***Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja***

Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung), Jurnal Ilmiah Adminidtrasi Publik dan Pembangunan, Vol. 1, No.1.

Anoraga, Pandji. 2004. ***Manajemen Bisnis***, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, Suharsini. 2006. ***Prosedur Penelitian Pendekatan Praktisi.*** Bina Aksara, Jakarta.

Basu Swastha. 2007. ***Manajemen Penjualan.*** Cetakan ke-duabelas, Penerbit Liberty Yogya karta, Yogyakarta

Gering, Supriyadi. 2006. ***Budaya Kerja Organisasi Pemerintah***. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Ghozali, Imam. 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.*** Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. 2013. ***Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.*** Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hersey. 2004. ***Kunci Sukses Pemimpin Situasional.*** Jakarta Delaprasata.

Husein Umar, 2002, ***Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis***, Jakarta : Raja Grapindo Persada.

Irianto J. 2001. ***Diktat Perkuliahan Remunerasi dan Manajemen Kinerja.*** Surabaya

Kartono, Kartini. 2005. ***Pemimpin dan Kepemimpinan.*** Jakarta : rajawali 1998

Liestiani Noorjanah dan Nina. 2010**.** ***Pengaruh gaya***

kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pertanian Lebak Banten. Universitas Widyatama

Maswardi. 2012. ***Asosiasi Kognitif, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pada Sekretariat DPRD Kota Batam.*** Universitas Terbuka.

Mathis dan Jackson. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** PT Salemba Emban Patria. Jakarta

Ndraha, Taliziduhu. 2003. ***Budaya Organisasi.*** Cetakan kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Olivia, Eka Ayu. 2015. ***Analisis Gaya Kepemimpinan Top Manajer dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.*** Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Rivai, V., 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek***, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2006. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.***(Edisi Ke-2). Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala, 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.*** Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, V. 2011**.** ***Manajemen*** Sumber ***Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*** PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta

Robbins, Stephen P, 2006. ***Perilaku Organisasi.*** (edisi terjemahan), Prentice Hall, Jakarta.

Siagian, Sondang. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***

Cetakan Ketiga Belas. Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2002. ***Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Organsasi.*** Jakarta: Gunung Agung.

Singodimedjo, 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** SMMAS, Surabaya.

Sulaksono, Agus. 2002***. Catatan Kuliah Budaya Kerja, Semester I PSDM***. Pascasarjana Universitas Airlangga: Surabaya.

Susanty Aries dan Baskoro Sigit Wahyu. 2012. ***Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.*** Program Studi Teknik Industri. Universitas Diponegoro.

Sutrisno, Edy. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Kencana. Jakarta .

Sutrisno, Edy. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Prenada Media Group.

Tintri, Darma. 2005. ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya.*** Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis

Tjiptono, Fandy. 2001. ***Kepemimpinan.*** Penerbit Bayu Media, Malang.

Triguno. 2004. ***Budaya Kerja.*** PT. Golden Tayon Press. Jakarta .

Triguno. 2006. ***Budaya Kerja :*** Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, edisi keenam, Penerbit Pt. Golden Terayon Press, Jakarta.

Widyatmini dan Hakim, Luqman. 2008. ***Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok***.

Jurnal Ekonomi Bisnis. No. 2 Vol. 13

Winardi. 2000. ***Kepemimpinan Dalam Manajemen.*** Cetakan Kedua. PT. Rineka Cipta. Jakarta