

**FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN BIAK NUMFOR**

Djamil Hasim

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

Email : djamil_hasim@iyb.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Fungsi Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Biak Numfor. Teknik pengumpulan data yang digunakan seperti; observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Biak Numfor senantiasa melakukan perannya dengan baik, disamping itu fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Biak Numfor saat ini sudah sangat bagus

Kata Kunci: Fungsi, Kepemimpinan dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi anggotanya atau anak buahnya. Jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apa bila ia dapat memberikan pengaruh dan mampu

mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Menurut Stoner dalam bukunya Handoko (2003) kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, berarti dia telah terlibat ke dalam aktivitas kepemimpinan. Apabila kepemimpinan tersebut terjadi dalam organisasi tertentu, dan pemimpin tersebut perlu mengembangkan staf dan membangun iklim kerja yang baik sehingga akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Selain itu, gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan, pada saat orang tersebut mencoba untuk

mempengaruhi perilaku orang lain supaya berperilaku seperti apa yang diinginkan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpin. Bila pemimpin mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai salah satu fasilitas pelayanan Air Minum yang memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Kabupaten Biak Numfor. dan kebutuhan masyarakat akan air yang merupakan sumber kehidupan yang mendasar dan melekat pada kehidupan masyarakat. Peran strategis ini didapat karena Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Biak adalah fasilitas pelayan

pengelolaan air bersih kepada masyarakat yang padat teknologi dan padat pakar, peran tersebut ini makin menonjol dan menimbulkan perubahan-perubahan pada masyarakat. Dan sanggup memenuhi kebutuhan yang menuntut perubahan pola pelayanan.

Berdasarkan pemaparan diatas Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempunyai peran yang strategis dalam kebijakan teknis bidang jasa dan pelayanan pengelolaan air bersih kepada masyarakat, oleh karena itu aspek-aspek yang mendukung segala bentuk tugas dan fungsi Perusahaan Daerah Air Minum haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusia adalah pegawai yang memiliki kompetensi, kualitas yang baik serta mempunyai integritas dan didikasi yang baik terhadap organisasi. Oleh karena itu, menyadaro tugas dan fungsi pokok yang dijalankan, Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum berperan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang terencana dan berkesinambungan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Fungsi merupakan sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya, pelaksanaan ataupun pertimbangan lainnya. Definisi tersebut memiliki persepsi yang sama dengan definisi fungsi Menurut Sutarto dalam Zainal (2008), yaitu Fungsi adalah rincian tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu yang masing-masing berdasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifat atau pelaksanaannya. Fungsi adalah kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Adapun Menurut J.S. Badudu dan Sutan

Mohammad Zain dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, mengemukakan fungsi adalah jabatan atau kedudukan. (Badudu dan Sutan, 1996). Berdasarkan pendapat di atas, bahwa fungsi menandakan suatu jabatan dalam sebuah organisasi yang menggambarkan akan tugas dan fungsinya.

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan (Moejiono, 2002). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Tead Terry Hoyt (dalam Kartono, 2003) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau kerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang di inginkan. Menurut Young (dalam Kartono, 2003) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Menurut Moejiono (2002) memandang bahwa (*leadership*) tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan

pemimpin.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi Henry Mintzberg (Badeni, 2004). Fungsi kepemimpinan Menurut Rivai (2002) bahwa kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin beradadi dalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala soaial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi social suatu kelompok/organisasi.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Lebih lanjut, kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira, 2007). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan

kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksana kantugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Adapun tempat penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berlokasi di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Biak Jln. Angkasa No.02. Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian adalah jenis asosiatif. Penelitian asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan analisis data yang lebih lengkap, memadai, dan akurat maka diperlukan penelitian ini memakai dua jenis data dan sumber data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil angket da wawancara yang diperoleh dari seluruh karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jln.Angkasa No. 02 Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor.

2. Data Sekunder

Data sekunder atau data pendukung adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku- buku literatur, undang-undang, dokumen-dokumen, peraturan pemerintah, petunjuk-petunjuk Operasional yang berhubungan dengan penulisan yang dijadikan landasan dalam pembahasan masalah yang di teliti.

3. Sumber Data

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive”. Menurut H.B Suptopo (2002) dalam purposive sampling pilihan sampel diarahkan pada sumber yang dipandang memiliki data yang penting berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam teknik inisepti yang dijelaskan H.B Suptopo (2002) memiliki kecenderungan untuk memilih informasi yang dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan instrument pengumpulan data berupawawancara, observasi , dokumentasi, studi kepustakaan.

Teknik Analisa Data

Analisa data adalah kegiatan mengolah data yang telah dikumpulkan dari lapangan atau kepustakaan untuk menjadi seperangkat hasil baik dalam penemuan maupun dalam pengolahan data. Untuk menganalisa data dalam masalah ini penulis menggunakan logika deduksi dengan membandingkan teori yang melatarbelakangi permasalahan data yang diperoleh dari lapangan akan diolah dengan cara mengumpulkan semua data yang ada data yang dikelompokkan diseleksi dan

selanjutnya dianalisis, metode yang digunakan dalam analisis data kualitatif yaitu menganalisis data yang didasarkan pada kualitas data digunakan untuk memecahkan permasalahan pokok penelitian kemudian diuraikan dalam bentuk Bahasa deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Biak Numfor

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan jalannya roda organisasi karena tanda adanya factor kepemimpinan yang berfungsi sebagai penggerak dalam pelaksanaan semua kegiatan maka penyampaian tujuan organisasi tidak akan berhasil. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka dengan ini penulis ingin membahas hal-hal yang berhubungan dengan hasil penelitian. Kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh pegawai pada kurun waktu tertentu dan dinilai oleh setiap pemimpin unit kerjanya. Pemimpin harus mampu menciptakan budaya iklim organisasi, dimana kreativitas, integritas, profesionalisme, komitmen, tanggung jawab, dan kualitas prima menjadilah yang mendarah daging diseluruh organisasi. Kualitas seorang pemimpin yang berkewajiban menjalankan kepemimpinan masih sangat tergantung kepada kemampuannya dalam mewujudkan. Dalam menjalankan roda pemerintah, melaksanakan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, kepala kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) harus

memiliki kemampuan manajemen seluruh jajarannya agar dapat bekerjasama mewujudkan tujuan organisasi Perusahaan daerah air minum (PDAM). Disinilah diharapkan fungsi kepala perusahaan daerah air minum (PDAM) harus jelas dalam mengarahkan pegawainya untuk bekerja lebih baik lagi, mengubah perilaku pegawai agar lebih profesional dalam tugas dan tanggung jawabnya, lebih disiplin dalam menjalankan tugas, menjadi teladan bagi pegawainya serta dapat memberikan kemudahan dan kesempatan kepada pegawainya untuk berkembang dalam karir demi meningkatkan prestasi kerjanya.

Kantor perusahaan daerah air minum merupakan salah satu organisasi perangkat daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh kepala kantor PDAM yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagai wewenang bupati untuk menangani urusan pelayanan air bersih kepada masyarakat. Oleh karena itu seorang pemimpin khususnya Kepala kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) dituntut bertanggung jawab atas semua program yang telah ditentukan dengan di bantu oleh seluruh staf agar tidak terjadi kemacetan dalam memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. Dengan demikian bahwa fungsi kepemimpinan sangat penting untuk mendukung meningkatkan kinerja pegawai, sebab kalau kepemimpinan tidak berjalan dengan baik, maka usaha untuk mencapai suatu tujuan tidak dapat berhasil dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 juli 2019, hasil yang diperoleh sesuai dengan indikator data

yang terkumpul dari penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif. Dapat disajikan data sebagai berikut :

1. Fungsi Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PDAM

Menurut penelitian yang dilakukan pada tanggal 5 juli 2019 dari hasil wawancara dengan Bapak, *HASAEEL RUMABAR,SE* selaku direktur utama menyatakan bahwa fungsinya sebagai pemimpin adalah sebagai berikut :

“.....Suatu kepemimpinan yang baik dan berkualitas yaitu mampu memberikan suatu pengarahan serta mampu memberikan bimbingan yang mengarah kepada sebuah peningkatan baik kepada pegawai maupun masyarakat, karena dalam meningkatkan kinerja pegawai maka sebagai pemimpin harus siap menerima kritikan dan masukan dari karyawan atau masyarakat demi meningkatkan suatu kinerja yang baik (Wawancara 5 juli 2019)”.

Terkait pernyataan diatas penulis juga memperoleh jawaban dari Ibu *Nanik Riyanti,S.Sos* selaku manager umum dan keuangan pada tanggal 27 juli 2019 tentang fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor PDAM ada 3 fungsi sebagai berikut :

- a. Fungsi monitoring dalam hal ini merupakan suatu pengawasan kepada seluruh karyawan/karyawati dalam menjalankan pekerjaannya yang diberikan.
- b. Evaluasi dalam hal ini pemimpin melakukan evaluasi dari setiap pekerjaan atas semua tugas yang di berikan oleh atasan

- c. Pemimpin harus memberikan motivasi kepada semua karyawan/karyawati agar lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terutama dibidang pelayanan kepada masyarakat akan pelayanan air bersih”

Dari hasil wawancara itu penulis mengambil kesimpulan ialah bisa di jelasin fungsi pemimpin sangatlah penting untuk mengawasi setiap kerjaan yang dilakukan oleh para karyaan agar semuanya berjalan dengan hasil yang memuaskan. Terkait pertanyaan diatas pennis juga memperoleh jawaban dari subjek. Ibu Nur Hikmah Selaku staf keuangan, sebagai berikut :

“.....Memang sudah sangat baik dalam menjalankan tugasnya dan fungsinya sebagai seorang pemimpin di kantor PDAM.

Dari keterangan diatas diperoleh informasi bahwa fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor PDAM sudah sangat baik akan tetapi masih membutuhkan saran dan kritikan demi terwujudnya peningkatan kinerja yang lebih baik lagi.

2. Mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan pegawai dan masyarakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada taggal 5 juli 2019 dari hasil wawancara dengan subjek (a) Bapak, *Hasael Rumabar,SE* selaku direktur utama di kantor PDAM terkait pernyataan bagaimana komunikasi yang dibangun oleh pemimpin dengan pegawai, diperoleh jawaban sebagai berikut :

“.....Sejauh ini saya selaku diaktur yang juga dipercayai

sebagai seorang pemimpin berupaya seoptimal mungkin untuk dapat mengapresiasi setiap operasi pegawai melalui pendekatan komunikasi yang baik. Baik melalui rapat-rapat maupun dengan melakukan pendekatan individu per individu untuk mencaritahu persoalan persoalan ataupun fenomena-fenomena yang sedang terjadi didalam kantor apa lagi yang berkaitan pelayanan Air Bersih (wawancara 5 juli 2019).

Dari keterangan narasumber diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa komunikasi yang di bangun baik pemimpin dengan pegawai maupun masyarakat sangat baik.

3. Bekerja dengan komitmen untuk membangun kinerja pegawai PDAM Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada tanggal 5 jui 2019 hasil dari wawancara dengan subjek Bapak, Hasae Rumabar, SE selaku direktur Kantor PDAM terkait pertanyaan bagaimana komitmen kepala pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai demi terwujudnya suatu hasil yang baik, diperoleh jawaban sebagai berikut:

".....Ya kami disini selaku karyawan yang bekerja baik sebagai pemimpin maupun pegawai sendiri berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat terkait pengguna jasa pelayanan Air Bersih (wawancara 5 juli 2019)

Dari keterangan narasumber diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa komitmen kepala pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah sangat baik untuk para karyawan/karyawati dalam menjalankan pelayanan kepada

masyarakat akan pelayanan Air Bersih.

B. Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Biak Numfor.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, pemimpin beserta stafnya sering dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang berada di masyarakat. Berbagai karakteristik dan polapikir masyarakat yang berada dalam menanggapi dan menyikapi peraturan serta setiap kebijakan dalam keterbatasan yang terdapat di dalam masyarakat harus disesuaikan dengan kondisi kemampuan pegawai PDAM. Berikut ini ada beberapa factor penghambat yang menjadi hambatan dalam pelayanan yaitu; Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 5 juli 2019 kepada Direktur utama PDAM Bapak, Hasael Rumabar,SE menyatakan bahwa faktor-faktor penghambat peningkatan kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kedisiplinan dalam hal ini masih banyak sekali karyawan/karyawati yang masih kurang disiplin dalam hal datang kekantor tidak tepat waktu.
2. Masih kurangnya pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan fasilitas kantor, hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM).
3. Kurangnya komunikasi dalam hal ini komunikasi sangatlah penting terutama dalam bidang pelayanan akan tetapi disini karyawan/karyawati banyak yang mengabaikan komunikasi antar bagian sehingga

pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu malah terhambat karena kurangnya komunikasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PDAM kabupaten biak Numfor. Dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Biak Numfor senantiasa melakukan perannya dengan baik, disamping itu fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Biak Numfor saat ini sudah sangat bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Badudu J.S dan Zain, Sutan Mohammad. (1996). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Erni Trisnawati, Sule. 2005. Pengantar Manajemen, Jakarta. Kencana.
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta.
- Imam, Moejiono, 2002, “Kepemimpinan dan Keorganisasian”, Yogyakarta, UII Press.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Siagian, P Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono. 2003). Beyond Leadership (12 konsep kepemimpinan), PT Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Young (dalam Kartono, Kartini. 2004). Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali, Jakarta.