

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BMT EL BINA INSANI CUGENANG

Oleh:

Nurjaya

Dosen Fakultas Sains Terapan Universitas Suryakencana

### Abstrak

Penelitian dilakukan pada BMT EL Bina Insani Cugenang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai pada BMT EL Bina Insani Cugenang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian adalah pegawai pada BMT EL Bina Insani Cugenang sebanyak 15 orang sebagai populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket, untuk variabel kepemimpinan dan produktivitas kinerja pegawai dengan skala ordinal menggunakan skala likert. Instrumen diuji dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji frekuensi dan dan asosiatif dengan uji *rho spearman's*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil penilaian gaya kepemimpinan sebagai variabel (X) yang terdiri 3 dimensi dengan 17 indikator, maka ada 16 indikator yang dinilai baik atau setuju yaitu : sebesar 69.8% 2 Sedangkan ada 1 indikator yang dinilai oleh responden kurang baik atau ragu-ragu yaitu: Musyawarah (sebesar 36.8%). 2) Hasil penilaian produktivitas Kerja pegawai sebagai variabel (Y) yang terdiri 6 dimensi dengan 10 indikator semua dinilai baik oleh responden artinya responden menyatakan setuju yaitu: sebesar 59.1%.3). Besarnya nilai hubungan gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai ditunjukkan oleh nilai korelasi gaya kepemimpinan (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar  $r = 0,814$  yang berarti berada diantara nilai  $0.76 - 1.00$ , artinya ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat.. sifat peranannya positif yang artinya jika kepemimpinan semakin meningkat maka produktivitas kinerja pegawai akan semakin meningkat dan bisa diandalkan dalam menangani setiap pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja dan Pegawai BMT EL Bina Insani Cugenang

### Abstract

*The study was conducted on BMT EL Bina Insani Cugenang. The purpose of this study was to determine the extent of the relationship of leadership with employee work productivity at BMT EL Bina Insani Cugenang. The research method used was a survey method. The research respondents were 15 employees at EL Bina Insani Cugenang BMT as population. Data collection techniques using instruments in the form of a questionnaire, for leadership variables and employee performance productivity with ordinal scale using a Likert scale. The instrument was tested with the reliability test and validity test. The research data were analyzed descriptively with a frequency test and and associative with the Spearman's rho test. The results showed that: (1) The results of the assessment of leadership style as a variable (X) consisting of 3 dimensions with 17 indicators, then there were 16 indicators that were considered good or agreed, namely: 69.8% 2 or doubtful, namely: Deliberation (by 36.8%) 2) The results of employee productivity assessment as a variable (Y) consisting of 6 dimensions with 10 indicators are all considered good by the respondents meaning the respondent states agree that is: equal to 59.1% .3). The magnitude of the value of the relationship between*

*leadership style and employee work productivity is shown by the correlation value of leadership style (X) with employee work productivity (Y) of  $r = 0.814$  which means it is between the values 0.76 - 1.00, meaning that this shows a very strong relationship ... the nature of the role is positive which means that if leadership increases the productivity of employee performance will increase and can be relied upon in handling each job in accordance with their duties and obligations.*

*Keywords: Leadership Style, Work Productivity and BMT Employees EL Bina Insani.*

## PENDAHULUAN

BMT merupakan salah satu bentuk dari lembaga keuangan mikro bukan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Lembaga keuangan berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki kelebihan dana (investor) dengan pihak yang memerlukan dana (pelaku usaha).

BMT merupakan ringkasan dari nama *baitul maal wat tawmil* yang diambil dari khasanah peradaban islam yaitu *baitul maal* dan *baitul tawmil* yang secara etimologi pengertian baitul maal yaitu rumah harta, sedangkan baitul tamwil yaitu rumah niaga/pengembangan harta. (SOM & SOP BMT Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

Berawal dari suatu kumpulan pengajian yang dilakukan setiap minggunya yang sekaligus saling bertukar pikiran mengenai masalah yg sedang terjadi di masyarakat terutama di kawasan Kecamatan Cugenang. Belum ada lembaga keuangan yang bisa memberikan pelayanan jasa keuangan untuk usaha kecil sehingga pelaku usaha kecil banyak yang gulung tikar Dengan tidak mengurangi ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta dengan ijin pihak berwenang, para anggota sepakat dan setuju mendirikan koperasi Jasa Keuangan Syariah dengan nama BMT EL Bina Insani. Pada bulan Desember 2008, KJKS BMT EL Bina Insani resmi di buka untuk umum hingga sekarang.

Perkembangan BMT EL Bina Insani yang menjadi besar pada saat ini tidak terlepas dari kemampuan para pimpinan BMT EL Bina Insani yang telah berupaya penuh untuk memajukan perusahaan. Peranan dari para pemimpin perusahaan merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan, hal ini tentu dapat kita perhatikan bagaimana perubahan-perubahan gaya kepemimpinan dari para pemimpin BMT EL Bina Insani, yang juga mengalami suatu proses perubahan gaya kepemimpinan, karena mengikuti situasi dan kondisi serta kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi yang berkembang saat ini.

Kepemimpinan yang diterapkan di BMT EL Bina Insani. Selalu berganti-ganti antara satu tahun dan paling lama empat tahun, dan setiap pergantian berbeda pula gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, meskipun visi dan misinya sama, namun pembawaan tiap-tiap seorang pemimpin akan berbeda gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin inilah yang sangat mempengaruhi produktivitas pegawai yang akhirnya akan menentukan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat membuat perusahaan berhasil dan sebaliknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga dapat membuat perusahaan menjadi rugi. Bagi seorang pemimpin yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan maka, pemimpin tersebut dipromosikan ke tingkat cabang yang kelasnya lebih tinggi atau ke kantor Wilayah maupun ke kantor pusat sebaliknya seorang pemimpin yang tidak berhasil maka akan dipindahkan ke Kantor Cabang yang kelasnya lebih rendah, atau ditarik ke kantor Wilayah/ Kantor Pusat jabatannya hanya sebagai staf.

Produktivitas Pegawai di BMT EL Bina Insani. Diukur dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja yang di sebut "SMK" . sasaran kinerja yang ditentukan meliputi sbb:

1. Aspek Keuangan : meliputi bidang kinerja di bidang keuangan yang ditujukan secara langsung untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan baik melalui peningkatan nilai asset perusahaan maupun dari sisi pendapatan dan biaya (dilihat dari peningkatan angka-angka perusahaan).
2. Apek Pelanggan : meliputi bidang kinerja yang ditujukan untuk merebut pelanggan (*customer*) baru atau mempertahankan pelanggan yang lama dilihat dari peningkatan jumlah nasabah).
3. Aspek Proses Bisnis Internal : meliputi bidang kinerja yang ditujukan untuk

meningkatkan kualitas kerja dalam proses bisnis internal unit kerja sehingga produktifitas dan efektifitas unit kerja dapat meningkat.

4. Aspek Pegawai : merupakan sasaran kinerja pegawai untuk mendorong pegawai meningkatkan keahlian serta kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan penilain produktivitas kerja pegawai ini dilakukan setiap satu

tahun dan dari hasil penilaian ini yang akan dipergunakan sebagai dasar pemberian jasa kepada para pegawai, baik itu kenaikan gaji tahunan, insentif dan pemberian bonus.

Fenomena yang terjadi pada PT BMT EL Bina Insani mengenai menurunnya produktivitas kerja pegawai, hal ini dapat dilihat sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagai salah tolak ukur bagi penilaian produktivitas pegawai, hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Sistem Manajemen Kinerja Karyawan BMT EL Bina Insani Periode tahun 2015 s.d tahun 2018.

No.	Aspek yang dinilai	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1.	Aspek keuangan	90%	89%	88%	88%
2.	Aspek pelanggan	89%	88%	88%	85%
3.	Aspek Proses Bisnis Internal	88%	86%	86%	84%
4.	Aspek pegawai	90%	90%	88%	85%
5.	Aspek Laporan	86%	84%	83%	80%

Sumber: Bagian Adiminstrasi PT BMT EL Bina Insani

Dari tabel di atas terlihat adanya penurunan produktivitas kerja pegawai terutama dari sisi aspek pegawai sebesar 85 % tahun 2018, dimana penilain dari sisi aspek pegawai adalah bahwa pegawai harus dapat meningkatkan kemampuan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh atasan atau pemimpinnya. selanjutnya dari aspek laporan juga mengalami penurunan sebesar 80% pada tahun 2015 ,dimana penilaian dari aspek ini adalah tentang bagaimana kerja pegawai yang berkualitas dan efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan . Dari data tersebut di atas mengindikasikan bahwa menurunnya produktivitas kerja disebabkan salah satunya gaya kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2003:170) mengatakan, "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimipin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi jelas pada hakekatnya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Oleh

karena itu penilaian dari produktivitas kerja pegawai menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja dari para pegawai BMT EL Bina Insani, hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang saat ini ada, lebih menekankan kepada adanya *punishment* dan *reward* kepada pegawainya, sehingga para pegawai BMT EL Bina Insani dipacu untuk terus dapat meningkatkan produktivitas kerjanya secara maksimal, dan disisi lain jika pegawai melakukan kesalahan atau kelalaian maka sanksi dan hukumannya sangat jelas.

Model gaya kepemimpinan yang diterapkan pada saat ini, dilihat dari SDM pegawai BMT EL Bina Insani Cugenang telah kompeten pada bidangnya , disambut dengan baik karena meningkatkan motivasi kerja yang tinggi untuk dapat berprestasi, namun disisi lain bagi pegawai yang tidak sanggup bersaing didalam pekerjaannya dapat menimbulkan stress kerja, yang justru dapat mengurangi produktivitas kerjanya. Keadaan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja Pegawai. Hal ini karena gaya kepemimpinan dapat

mengarahkan pegawainya untuk bekerja mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sehingga menurut Hersey dan Blanchard (1999: 25), kepemimpinan sebagai *process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a given situation*". Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, karena kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi semua aktivitas yang ada agar diarahkan untuk mencapai tujuan, yaitu peningkatan produktivitas kerja, sehingga semua kemampuan pegawai yang ada di perusahaan dapat ditingkatkan.

Pegawai yang mau bekerja keras untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan merupakan salah satu tujuan yang harus dapat dicapai oleh perusahaan, oleh karena itu peranan kepemimpinan di dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting untuk mendorong pegawainya mau bekerja keras, hal ini karena kepemimpinan merupakan suatu perilaku dari seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan pegawainya mau mengikuti prosedur kerja atau rencana kerja yang telah disusun, agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Pegawai adalah sekumpulan dari manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan, maka dalam memimpin diperlukan juga seni selain dari ilmu memimpin. Yang dimaksud seni dalam memimpin adalah mengetahui situasi dan kondisi dari lingkungan kerja, seperti di Bank, yang memiliki pegawai berlatar belakang pendidikan sosial dan budaya yang beragam, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan mengolah data mengenai gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada BMT EL Bina Insani Cugenang.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada BMT EL Bina Insani Cugenang.
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai pada BMT EL Bina Insani Cugenang.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian dilakukan selama empat bulan yaitu bulan Oktober 2012 s.d Januari 2013 di BMT EL Bina Insani Cugenang Cianjur Jawa Barat.

### Metodologi Penelitian

#### Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif . Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variable mandiri , sedangkan metode asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variable (Bambang S. Soedibjo, 2005:7). . Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai masing-masing variabel mandiri seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini dan metode asosiatif atau metode korelasional untuk melihat hubungan kedua variable tersebut. Penelitian ini merupakan kajian *cross sectional* yaitu penelitian dilakukan hanya satu periode waktu tertentu

### Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah , seperti pendapat dari Soedibjo (2005 : 17) meliputi 8 langkah penelitian yaitu :

1. Observasi
2. Pengumpulan data awal
3. Rumusan Masalah
4. Kerangka Teoritis
5. Perumusan hipotesis

6. Disain Penelitian
7. Pengumpulan data, analisis dan penarikan kesimpulan
8. Deduksi.

**Unit analisis**

Unit analisis adalah unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan obyek yang lebih besar lagi (Bambang Soedibyo, 2005:38). Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu pegawai di lingkungan Bidang Sumber Daya Manusia BMT EL Bina Insani

**Populasi dan Teknik Penarikan Sampel Populasi**

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan Bidang Sumber Daya Manusia BMT EL Bina Insani yang berjumlah 15 orang.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sample menggunakan metode non Probability sampling yaitu menurut Bambang S. Soedibjo(2005:110 Desain sampling tanpa probabilitas elemen-elemen dalam populasi tidak memiliki nilai-nilai peluang untuk dipilih sebagai subyek sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel sebanyak jumlah populasi yaitu sebanyak 76 orang.

**Metode Pengumpulan Data**

Tabel 2. Pembobotan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor Pernyataan Positif (+)
Sangat setuju (a)	5
Setuju (b)	4
Ragu-ragu (c)	3
Tidak setuju (d)	2
Sangat tidak setuju (e)	1

Sumber:Soegiono (2001:75)

Untuk butir yang berbentuk negatif, nilainya dikonversikan menjadi positif pada saat pengolahan data.

**Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer , yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap obyek yang diteliti untuk memperoleh jawaban dari responden, sedangkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan metode kuesioner , yaitu menurut Bambang Soedibyo (2005:92) mengatakan bahwa: “ Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya”.

**Intrumen Penelitian**

Dalam teknik kuesioner, penulis menggunakan skala Likert yang bersifat ordinal. Menurut Soegiono (2001:74), skala yang harus dibuat mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negatif. Responden diminta untuk menyatakan kesetujuannya atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan ke dalam lima kategori jawaban.

Selanjutnya nilai skala yang diberikan dikaitkan dengan frekuensi dari jawaban yang akan menghasilkan bobot nilai setiap pertanyaan tersebut dijumlahkan sehingga dihasilkan bobot total.

Untuk lebih jelasnya skala likert yang akan digunakan yaitu:

dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu (kuesioner ) benar-benar mengukur secara tepat variabel yang akan diteliti dan telah mengukur secara aktual konsep yang telah ditetapkan apakah reliabel dan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) cronbach, semakin besar koefisien  $\alpha$  cronbach yaitu mendekati 1.0 maka semakin reliabel alat ukur yang dibuat. Menurut Sekaran (2003:311) reabilitas yang kurang dari 0,06 menunjukkan bahwa instrumen dianggap

kurang baik, apabila di sekitar 0,7 dikategorikan dapat diterima, sedangkan apabila lebih dari 0,8 dikatakan baik.

1) Menguji reliabilitas dari instrumen variabel (X) gaya kepemimpinan, dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS maka diperoleh nilai  $\alpha$  cronbach sebagai berikut:

REL I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	4.0526	.2778	76.0
2.	X2	4.0789	.5357	76.0
3.	X3	4.0921	.4670	76.0
4.	X4	4.0395	.4744	76.0
5.	X5	4.1316	.4425	76.0
6.	X6	4.5000	.6218	76.0
7.	X7	4.1579	.7841	76.0
8.	X8	3.5921	.9685	76.0
9.	X9	4.2895	.7627	76.0
10.	X10	4.2895	.5613	76.0
11.	X11	4.0658	.6600	76.0
12.	X12	3.9474	.8310	76.0
13.	X13	4.2632	.7187	76.0
14.	X14	3.7368	.5506	76.0
15.	X15	4.0395	.4454	76.0
16.	X16	4.0526	.6712	76.0
17.	X17	3.2763	.9179	76.0
N of Cases =		76.0		
Reliability Coefficients		17 items		
Alpha = .8907		Standardized item alpha =	.8756	

Nilai alpha sebesar 0.8907 nilai ini > 0.6 yang artinya instrumen variabel gaya kepemimpinan reliable yang juga artinya, bahwa jawaban responden masih konsisten atau seragam

2). Menguji reliabilitas instrumen variable (Y) produktivitas kerja pegawai, dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS maka diperoleh nilai alpha cronbach, sebagai berikut :

REL I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E ( A L P H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	4.0526	.7284	76.0
2.	Y2	4.0132	.7023	76.0
3.	Y3	4.0526	.7641	76.0
4.	Y4	3.7368	.5258	76.0
5.	Y5	4.1579	.5669	76.0
6.	Y6	4.1711	.6406	76.0
7.	Y7	4.0263	.8481	76.0
8.	Y8	3.8026	.7663	76.0
9.	Y9	4.1184	.6922	76.0
10.	Y10	4.1447	.5820	76.0
N of Cases =		76.0		
Reliability Coefficients		10 items		
Alpha = .6312		Standardized item alpha =	.7693	

Nilai alpha sebesar 0,6312 nilai ini lebih dari 0,6 yang artinya instrumen variabel produktivitas kerja pegawai cukup reliable yang juga artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

**Uji validitas**

Uji validitas butir digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh butir-butir pertanyaan mengukur konsep yang

diteliti dalam permasalahan. Dengan menggunakan program SPSS versi.1.1. koefisien korelasi antara total skor dengan setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan analisis Pearson correlation maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X

Butir pertanyaan	R dengan nilai kritis	Nilai kritis	Keterangan
1	0.329	0.3	Valid
2	0.402	0.3	Valid
3	0.469	0.3	Valid
4	0.691	0.3	Valid
5	0.409	0.3	Valid
6	0.377	0.3	Valid
7	0.702	0.3	Valid
8	0.705	0.3	Valid
9	0.457	0.3	Valid
10	0.674	0.3	Valid
11	0.557	0.3	Valid
12	0.341	0.3	Valid
13	0.916	0.3	Valid
14	0.518	0.3	Valid
15	0.369	0.3	Valid
16	0.594	0.3	Valid
17	0.759	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Bambang S. Soedibjo (2550:76) jika koefisien korelasi bernilai > 0.3 maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur gaya kepemimpinan.

Tabel 4. Uji validitas variable.

Butir pertanyaan	R dengan nilai kritis	Nilai kritis	Keterangan
1	0.481	0.3	Valid
2	0.692	0.3	Valid
3	0.447	0.3	Valid
4	0.419	0.3	Valid
5	0.769	0.3	Valid
6	0.696	0.3	Valid
7	0.479	0.3	Valid
8	0.722	0.3	Valid
9	0.554	0.3	Valid
10	0.347	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Bambang S. Soedibjo (2550:76) jika koefisien korelasi bernilai > 0.3 maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang

hendak diukur yaitu mengukur produktivitas kerja pegawai.

**Penilaian Gaya kepemimpinan Profil responden:**

Jumlah responden sebanyak 76 orang yang terdiri : Jenis kelamin:1) laki-laki sebanyak: 30 orang 2) perempuan sebanyak: 46 orang ; Usia: 1) 31 s.d. 35 sebanyak: 46 orang 2) 36 s.d. 40 sebanyak: 20 orang.3) 41 s.d 45 sebanyak :7 orang 4) 46 s.d. 50 sebanyak 3 orang;

Status: 1) belum menikah sebanyak: 13 orang 2) sudah menikah sebanyak: 63 orang.; Pendidikan: 1) SLTA sebanyak: 41 orang 2) Akademi sebanyak: 13 orang 3) Sarjana sebanyak: 20 orang 4) Pascasarjana sebanyak: 2 orang.

Dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan pada BMT EL Bina Insani Cugenang, dengan melihat nilai frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 5. Penyelesaian.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	70	92.1	92.1	93.4
	5.00	5	6.6	6.6	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator penyelesaian yaitu sebesar 92.1% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 6.6% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 1.3%.

Tabel 6. Fokus.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.5	10.5	10.5
	4.00	54	71.1	71.1	81.6
	5.00	14	18.4	18.4	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator focus yaitu sebesar 71.1% menyatakan setuju, sedangkan

yang menyatakan sangat setuju sebesar 18.4% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 10.5%.

Tabel 7. Rencana Kerja

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.6	6.6	6.6
	4.00	59	77.6	77.6	84.2
	5.00	12	15.8	15.8	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator rencana kerja yaitu sebesar 77.6% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 15.8% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 6.6%.

Tabel 8. Prosedur kerja.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	9.2	9.2	9.2
	4.00	59	77.6	77.6	86.8
	5.00	10	13.2	13.2	100.0
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator prosedur kerja yaitu sebesar 77.6% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 13.2% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 9.2%.

Tabel 9. Instruksi.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.9	3.9	3.9
	4.00	60	78.9	78.9	82.9
	5.00	13	17.1	17.1	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator Instruksi yaitu sebesar 78.9% menyatakan setuju, sedangkan

yang menyatakan sangat setuju sebesar 17.1% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 3.9%.

Tabel 10. Keakraban.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.6	6.6	6.6
	4.00	28	36.8	36.8	43.4
	5.00	43	56.6	56.6	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator keakraban yaitu sebesar 56.6% menyatakan sangat setuju, sedangkan

yang menyatakan setuju sebesar 36.8% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 6.6%.

Tabel 11. Kekeluargaan.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.6	6.6	6.6
	3.00	3	3.9	3.9	10.5
	4.00	43	56.6	56.6	67.1
	5.00	25	32.9	32.9	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator kekeluargaan yaitu sebesar 56.6% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 32.9%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 6.6%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 3.9%.

Tabel 12. Silaturahmi.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	15.8	15.8	15.8
	3.00	21	27.6	27.6	43.4
	4.00	29	38.2	38.2	81.6
	5.00	14	18.4	18.4	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator silaturahmi yaitu sebesar 38.2% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 27.6%, yang menyatakan sangat setuju sebesar 18.4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 15.8%.

Tabel 13. Rapat.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	18.4	18.4	18.4
	4.00	26	34.2	34.2	52.6
	5.00	36	47.4	47.4	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator rapat yaitu sebesar 47.4% menyatakan sangat setuju,

sedangkan yang menyatakan setuju sebesar 34.2% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 18.4%.

Tabel 14. Panggilan dinas.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.3	5.3	5.3
	4.00	46	60.5	60.5	65.8
	5.00	26	34.2	34.2	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator panggilan dinas yaitu sebesar 60.5% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 34.2% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 5.3%.

Tabel 15. Koordinasi.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.9	3.9	3.9
	3.00	5	6.6	6.6	10.5
	4.00	52	68.4	68.4	78.9
	5.00	16	21.1	21.1	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator koordinasi yaitu sebesar 68.4% menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan sangat

setuju sebesar 21.1%, yang menyatakan ragu-ragu sebesar 6.6%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3.9%.

Tabel 16. Musyawarah.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	36.8	36.8	36.8
	4.00	24	31.6	31.6	68.4
	5.00	24	31.6	31.6	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator Musyawarah yaitu sebesar 36.8% menyatakan ragu-ragu,

sedangkan yang menyatakan setuju sebesar 31.6% dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 31.6%

Tabel 17. Pencapaian.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	15.8	15.8	15.8
	4.00	32	42.1	42.1	57.9
	5.00	32	42.1	42.1	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator pencapaian yaitu sebesar 42.1% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 41.2% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 15.8%.

Tabel 18. Waktu pencapaian.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	31.6	31.6	31.6
	4.00	48	63.2	63.2	94.7
	5.00	4	5.3	5.3	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator waktu pencapaian yaitu sebesar 63.2% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 31.6 % dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 5.3%.

Tabel 19. Waktu.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.9	7.9	7.9
	4.00	61	80.3	80.3	88.2
	5.00	9	11.8	11.8	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator waktu yaitu sebesar 80.3% menyatakan setuju, sedangkan

yang menyatakan sangat setuju sebesar 11.8% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 7.9%.

Tabel 20. Perbandingan hasil dan biaya.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	19.7	19.7	19.7
	4.00	42	55.3	55.3	75.0
	5.00	19	25.0	25.0	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator perbandingan hasil dan gaya yaitu sebesar 55.3% menyatakan

setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 25.0% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 19.7%.

Tabel 21. Hasil dan biaya.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	31.6	31.6	31.6
	4.00	7	9.2	9.2	40.8
	5.00	45	59.2	59.2	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator hasil dan biaya yaitu sebesar 59.2% menyatakan sangat setuju,

sedangkan yang menyatakan setuju sebesar 9.2% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 31.6%.

**Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap produktivitas kerja pada BMT EL Bina

Insani Cugenang, dengan melihat nilai frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 22. Kerja bergilir

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	6	7.9	7.9	13.2
	4.00	48	63.2	63.2	76.3
	5.00	18	23.7	23.7	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator kerja bergilir yaitu sebesar 63.2% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 23.7%, yang menyatakan ragu-ragu sebesar 7.9%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 5.3%.

Tabel 23. Tambahan tugas.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	23.7	23.7	23.7
	4.00	39	51.3	51.3	75.0
	5.00	19	25.0	25.0	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator tambahan tugas yaitu sebesar 51.3% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 25.0% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 23.7%.

Tabel 24. Tingkat pendidikan.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	8	10.5	10.5	15.8
	4.00	44	57.9	57.9	73.7
	5.00	21	26.3	26.3	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator tingkat pendidikan yaitu sebesar 57.9% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 26.3%, yang menyatakan ragu-ragu sebesar 10.5%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 5.3%.

Tabel 25. Keterampilan teknik.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	30.3	30.3	30.3
	4.00	50	65.8	65.8	96.1
	5.00	3	3.9	3.9	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator ketrampilan teknik yaitu sebesar 65.8% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 30.3% dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 3.9%.

Tabel 26. Sistem kerja.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	9.2	9.2	9.2
	4.00	50	65.8	65.8	75.0
	5.00	19	25.0	25.0	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator system kerja yaitu sebesar 65.8% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 25.0% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 9.2%.

Tabel 27. Efisiensi kerja.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	13.2	13.2	13.2
	4.00	43	56.6	56.6	69.7
	5.00	23	30.3	30.3	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator efisiensi kerja yaitu sebesar 56.6% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 30.3% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 13.2%.

Tabel 28. Perencanaan tenaga kerja.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	10.5	10.5	10.5
	3.00	2	2.6	2.6	13.2
	4.00	46	60.5	60.5	73.7
	5.00	20	26.3	26.3	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator perencanaan tenaga kerja yaitu sebesar 60.5% menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan

sangat setuju sebesar 26.3%, yang menyatakan ragu-ragu sebesar 2.6%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 10.5%.

Tabel 29. Usaha bersama.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.3	5.3	5.3
	3.00	19	25.0	25.0	30.3
	4.00	41	53.9	53.9	84.2
	5.00	12	15.8	15.8	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator usaha bersama yaitu sebesar 53.9% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 25.0%, yang menyatakan sangat setuju sebesar 15.8%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 5.3%.

Tabel 30. Pengendalian risiko.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	18.4	18.4	18.4
	4.00	39	51.3	51.3	69.7
	5.00	23	30.3	30.3	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator pengendalian risiko yaitu sebesar 51.3% menyatakan setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 30.3% dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 18.4%.

Tabel 31. Kreativitas.

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.5	10.5	10.5
	4.00	49	64.5	64.5	75.0
	5.00	19	25.0	25.0	100.0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: data yang sudah diolah 2019.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan penilaian responden terhadap indikator kreativitas yaitu sebesar 64.5% menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 25.0 % dan yang menyatakan ragu-ragu sebesar 10.5 %.

### Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Besarnya nilai hubungan gaya kepemimpinan (X) dengan produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dari tabel di bawah ini:

Tabel 32. Analisis Korelasi.

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.814
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	76	76
	Y	Correlation Coefficient	.814	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	76	76

\*\* Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel di atas maka dapat dilihat nilai korelasi gaya kepemimpinan (X) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar  $r = 0,814$ , yang berarti berada diantara nilai  $0.76 - 1.00$  artinya ini menunjukkan hubungan yang positif dan korelasi yang Sangat Kuat antara gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja pegawai pada BMT EL Bina Insani

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penilaian gaya kepemimpinan sebagai variabel (X) yang terdiri 3 dimensi dengan 17 indikator, maka ada 16 indikator yang dinilai baik atau setuju yaitu : sebesar 69.8% . Sedangkan ada 1 indikator yang dinilai oleh responden kurang baik atau ragu-ragu yaitu: Musyawarah (sebesar 36.8%).
2. Hasil penilaian produktivitas Kerja pegawai sebagai variabel (Y) yang terdiri 6 dimensi dengan 10 indikator semua dinilai baik oleh responden artinya responden menyatakan setuju yaitu: sebesar 59.1%.
3. Besarnya nilai hubungan gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai ditunjukkan oleh nilai korelasi gaya kepemimpinan (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar  $r = 0,814$  yang berarti berada diantara nilai  $0.76 - 1.00$ , artinya ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosdakarya.
- Davis Keith. 1981. *Human Relation at Work*. New York : Mc.Groow Hill.
- Gibson alih bahasa Nunuk Adiami. 1996. *Organisasi*. Edisi ke-8, Jakarta:Jembatan.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 1995. *Behavior in organizations*. New Jersey: Englewood Cliffs.07632.
- Hasibuan. 1993. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Indrawidjaya, Adam Ibrahim. 1983. *Perilaku Organisasi*, Bandung :Sinar Baru.
- Kinnear Thomas. 1995. *Riset Pemasaran*, Jakarta : Erlangga.
- Mary Green Minner. 1985. *Personnel and Industrial Relation a Managerial Approach*, New York : Fourth Edition, Macmillan Publishing Comp.
- Sarah Cook. 1997. *Customer Service*, Jakarta : Gramedia.
- Sugiyono. 1993. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabetha.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Singarimbun, Masri.1985. *Metode penelitian survai*, Jakarta : LP3ES.
- Suharsini Arikunto. 1983. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : CV. Bina Aksara.
- Thoha, Miftah. 1999. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta:Grafindo
- Taliziduhu Ndraha. 2000. *Ilmu Pemerintahan*, Jakrta. IIP- UNPAD

- Winardi, 1986. *Azas-azas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Winardi. 1989. *Prilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Tarsito : Bandung
- , 1992, *Manajemen Perilaku organisasi*, PT. Citra Adhya Bakti : Bandung
- Widjaya, A.W, 1994, *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: Karya Uni Press.
- Kotler Philip. 1991. *Marketing Management, Analisis Planning, Implementation and Control*. Prentice Hall.
- Kotler Philip. 1996. *Principles of Marketing*, Prentice Hall International. Inc.
- Kotler Philip. 2000 *Marketing Management*, Prentice Hall
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University. Yogyakarta: Press.
- Supranto J. 1995. *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Thoha Miftah, 1995, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Grafindo
- Winarno Surakhmad. 1995 *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Tarsito. Bandung