

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SUB.DOLOG
WIL.IV PADANGSIDIMPUAN (STUDI PADA KANTOR SUB.DOLOG WIL.IV
PADANGSIDIMPUAN)**

Tri Eva Juniangsih Ritonga
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik-UMST
Jl. Dr. Sutomo Gg. IKIP Padangsidimpuan

Usman Tarigan
Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area
Jl. Setiabudi No. 79 Medan 20122
Usmantarigan25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidimpuan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif, disini dimaksudkan sebagai cara untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data dan informasi yang relevan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidimpuan yaitu sebanyak 26 orang. Data diambil dari angket atau kuesioner pada objek yang diteliti dan laporan-laporan lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis deskriptif variable kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidimpuan adalah apabila pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternative pemecahan masalah yang belum ada aturannya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership on the performance of employees at the Office Sub.Dolog Wil.IV Padangsidimpuan. Metode research writer is descriptive research methods, here is intended as a way to conduct research in order to obtain relevant data and information on which to base decisions. Populasi in this study were all employees at the Sub Office. Dolog Wil.IV Padangsidimpuan as many as 26 people. Data taken from the questionnaire or on the object under study questionnaires and reports lainnya. Hasil this study shows that leadership and significant positive effect on employee performance. Descriptive analysis of the results of the leadership of the most influential variables on the performance of employees at the Sub Office. Dolog Wil.IV Padangsidimpuan is if the leadership involve subordinates in decision-making, giving the example of a good to subordinates, and leaders give alternative solutions that do not have rules.

Keywords: Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut,

maka diperlukan adanya perubahan individu.

Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Horrel (1977;323-341) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Kaihatu (2007;49-61), juga menyatakan bahwa pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi.

Rokhman dan Harsono (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang, Rivai (2001) Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan

memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Model kepemimpinan modern seperti pemimpin transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Stone (2008;36) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.

Sutantodan Setiawan (2008) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-

kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula.

Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapan individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Siahaan (2002) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Kartono, Kartini (2008) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

Teori Nafisah (2005) mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Hawley (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan.

Goold (1993) membuktikan bahwa pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas.

Sumber ketidakpuasan kerjayanglain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap karyawan mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas.

Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam *reward* maupun *punishment* juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya. menurut Antoni (2004), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu: (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian, karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Wibowo (2009) menyatakan bahwa pekerja

dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Ravianto (1995) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu: (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Ayo (1984;361-372) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan pengamatan penulis, faktor kepemimpinan di lingkungan kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan dirasa masih kurang optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi sehari-hari, sehingga tentunya dapat menghambat tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kurang optimalnya pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

Gaya kepemimpinan bersifat otoriter, dan mudah panik dalam menghadapi masalah. Lebih lanjut, cara pendelegasian wewenang dari pimpinan yang sering tidak jelas menambah permasalahan menjadi semakin kompleks. Selanjutnya dari sisi kinerja pegawai, dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan

tugas dari atasannya yang kurang tepat waktu.

Pegawai hanya bekerja dengan hanya menunggu perintah dari atasan saja, tidak memiliki kreatifitas sendiri untuk melakukan inovasi yang dapat membantu bagi perkembangan organisasi sekaligus dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah.

Bertolak dari latar belakang di atas, mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti masalah tersebut lebih dalam lagi. Untuk itulah penulis memilih judul penelitian: "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan". (Studi pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan).

PERUMUSAN MASALAH

Untuk memudahkan Penelitian nantinya, dan agar Penelitian memiliki arah yang jelas maka terlebih dahulu dilakukan perumusan masalah. Dengan demikian, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan.
2. Bagaimana kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan.
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan. Dengan mengetahui hubungan tersebut, selanjutnya akan dapat menanggulangi permasalahan-permasalahan baik individu maupun kelompok yang nantinya dapat digunakan oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan dan peraturan, menjaga stabilitas kerja serta meningkatkan produktivitas organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen

organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Menurut Utomo (2002:34-52), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku daripada seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Setiawan (2008) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan.

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Trianingsih (2007) Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Pendapat lain menyebutkan bahwa Kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2002) bahwa istilah kinerja

berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Atmosoeparto (2000), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Anwar (2005) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entries yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Nurmianto dan Nurhadi (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai *output* seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara

konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Husein (2005) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja.

Sebab menurut Wring (1996:30) yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan atau berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Ruky (2002) menjelaskan kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan. Pendapat lain dikemukakan oleh Ravianto (1995) yang mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur. Selanjutnya kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Skok (1995) bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai/pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Kinerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Dewasa ini istilah produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan dan kegiatan di bidang ekonomi, tetapi juga dipergunakan di bidang lain, misalnya di bidang pendidikan. (Yin Kimsean dalam Ambar Teguh Sulistiyani, 2004:315).

Selanjutnya Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kustriyanto dalam Mangkunegara(2006) juga menyatakan

bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sedangkan menurut Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor *intern* dan *ekstern* (Simanjuntak, 2005).

Pembicaraan yang berkaitan dengan konsep kinerja muncul satu situasi yang bertentangan karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian kinerja serta kriterianya dalam pengukuran kinerja. Secara umum kinerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, misalnya kinerja adalah ukuran efisiensi produksi, yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (*output dan input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Sinungan, 2000:12).

Agus Dwiyanto (2000:48) mengatakan bahwa konsep kinerja tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Kinerja pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep kinerja dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran kinerja yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

Lebih lanjut pengertian kinerja, yang diungkapkan oleh beberapa ahli tampaknya memberikan pandangan yang sama, seperti Sinungan (2000:1), Mauled Mulyono (1993:8), Hidayat (1993: 85), mengartikan bahwa secara filosofis kinerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Jadi dalam pengertian filosofisnya, kinerja adalah "sikap mental manusia untuk membuat hari esok lebih baik daripada sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang berada dibawah kontrol walaupun

karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidak lah sama.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Rumusan-rumusan mengenai kinerja di atas memang berbeda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lain, tetapi pada hakekatnya mempunyai makna sama, yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Atmosoeperto (2001: 58), Kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedangkan menurut menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Ilyas (2001) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai.

Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu

ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Sedangkan Mangkunegara (2005) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Menurut Rivai (2005: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Bernardin and Russel (1993: 382) terdapat 5 kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Quality yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. Quantity yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. Timeliness yaitu tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. Cost effectiveness yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. Need for supervision yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

Interpersonal impact yaitu Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2000: 514-516) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu :

1. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan
4. Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Pendapat Bernardin and Russel di atas hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Dessler. Dimana ketiganya menitikberatkan pada kualitas, kuantitas kerja yang dihasilkan anggota organisasi. Selain itu juga pada pengawasan, karakter personal pegawai, dan kehadiran.

Seorang pegawai yang mempunyai ciri-ciri faktor yang baik seperti yang dikemukakan di atas, maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penulisan tesis yang baik dan secara ilmiah tentunya dibutuhkan suatu penelitian yang baik dan cermat. Dalam penyusunan tesis ini metode yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara terinci fenomena yang diamati.

Metode penelitian disini dimaksudkan sebagai cara untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data dan informasi yang relevan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. yang diteliti yakni Pengaruh kepemimpinan dengan kinerja Pegawai Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan.

Populasinya adalah keseluruhan subjek penelitian yang berjumlah 26 orang. Oleh karena tidak lebih besar dari 100 orang maka peneliti mengambil sampel seluruhnya dari populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah seluruh item pada masing variabel memiliki validitas maka dilakukan uji validitas.

Dalam penelitian ini analisis validitas dilakukan terhadap instrument penelitian variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika r hasil $>$ r tabel, maka pernyataan valid
- Jika r hasil $<$ r tabel, maka pernyataan tidak valid

Dengan melalui masukan jumlah responden 26 orang, taraf signifikansi = 5%, maka diperoleh hasil seperti perolehan r hitung sbagai berikut : $df (n-2) = (26-2)$; signifikansi 5% r tabel = 0,404, sedangkan r hasil dapat dari kolom corrected item total correlation.

Variabel Kepemimpinan (X)

Variabel Kepemimpinan (X) dikelompokkan dalam 10 butir pernyataan.

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh dari 26 orang responden. Hasil pengujian validitas variabel Kepemimpinan (X) adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,93	0,3	Valid
P2	0,84	0,3	Valid
P3	0,91	0,3	Valid
P4	0,88	0,3	Valid
P5	0,88	0,3	Valid
P6	0,84	0,3	Valid
P7	0,91	0,3	Valid
P8	0,93	0,3	Valid
P9	0,91	0,3	Valid
P10	0,91	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Variabel Kepemimpinan

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja (Y) dikelompokkan dalam 10 butir pernyataan. Dari hail pengolahan data yang diperoleh dari 26 orang responden. Hasil pengujian validasi variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,68	0,3	Valid
P2	0,86	0,3	Valid
P3	0,88	0,3	Valid
P4	0,74	0,3	Valid
P5	0,88	0,3	Valid
P6	0,85	0,3	Valid
P7	0,88	0,3	Valid
P8	0,88	0,3	Valid
P9	0,88	0,3	Valid
P10	0,85	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN
Uji Hipotesis

Variabel X dikorelasikan dengan variabel Y dalam tabel berikut:

Tabel 8 Pengujian Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (X→Y)

No. Resp.	X	Y	(X - X̄) (x)	(Yi - Ȳ) (y)	(x ²)	(y ²)	(xy)
1	49	44	7,577	5,62	57,41	31,53	42,55
2	49	44	7,577	44,00	57,41	1936,00	333,38
3	49	44	7,577	44,00	57,41	1936,00	333,38
4	49	44	7,577	44,00	57,41	1936,00	333,38
5	49	44	7,577	44,00	57,41	1936,00	333,38
6	49	43	7,577	43,00	57,41	1849,00	325,81
7	49	43	7,577	43,00	57,41	1849,00	325,81
8	49	43	7,577	43,00	57,41	1849,00	325,81
9	49	43	7,577	43,00	57,41	1849,00	325,81
10	44	43	2,577	43,00	6,64	1849,00	110,81
11	41	39	-0,423	39,00	0,18	1521,00	-16,50
12	41	39	-0,423	39,00	0,18	1521,00	-16,50
13	41	38	-0,423	38,00	0,18	1444,00	-16,08
14	41	38	-0,423	38,00	0,18	1444,00	-16,08
15	39	37	-2,423	37,00	5,87	1369,00	-89,65
16	39	36	-2,423	36,00	5,87	1296,00	-87,23
17	35	36	-6,423	36,00	41,26	1296,00	-231,23
18	35	36	-6,423	36,00	41,26	1296,00	-231,23
19	35	36	-6,423	36,00	41,26	1296,00	-231,23
20	35	36	-6,423	36,00	41,26	1296,00	-231,23
21	35	35	-6,423	35,00	41,26	1225,00	-224,81
22	35	33	-6,423	33,00	41,26	1089,00	-211,96
23	35	31	-6,423	31,00	41,26	961,00	-199,12
24	35	31	-6,423	30,12	41,26	907,00	-193,44
25	35	31	-6,423	31,00	41,26	961,00	-199,12
26	35	31	-6,423	31,00	41,26	961,00	-199,12
	1077	998	0,00000	396,62	523,33	17020,53	2790,12
Rata-rata	41,423	38,38					
<i>r_{xy}</i>	0,93						

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

Dari tabel 8 diperoleh hasil perhitungan $\sum xy = 2790,1$
 $\sum x^2 = 523,33$
 $\sum y^2 = 17020,53$

Maka :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2790,12}{\sqrt{(523,33)(17020,53)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2790,12}{2984,52}$$

$$r_{xy} = 0,9348$$

$$r_{xy} = 0,93$$

$$R^2 = 0,93^2 = 0,86$$

Dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} sebesar 0,93. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y, hipotesis diuji dengan uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,93\sqrt{26-2}}{\sqrt{1-0,93^2}}$$

$$t = \frac{4,56}{0,37}$$

$$t = 12,32$$

$$T \text{ tabel} = 1,711$$

Dari : $Df = n - 2$
 $= 26 - 2 = 24$

Dari hasil perhitungan di atas bahwa nilai t hitung sebesar $12,32 >$ dari t tabel (1,711), maka kesimpulannya H_a diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sub dolok Wil. IV Padangsidimpuan.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Kaihatu (2007; 49-61), yang menyatakan bahwa seorang Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasinya. Jadi berdasarkan kenyataan itu, maka hasil penelitian ini bisa dikatakan diterima.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisa terhadap hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada Bab.V, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, pemimpin memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternative pemecahan masalah yang belum ada aturannya, seorang pimpinan perlu memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan inovasi dalam bekerja.
2. Secara simultan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan. Penelitian ini konsisten dengan hasil yang diperoleh.
3. Dengan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,93 dan nilai t sebesar 12,32, maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berperan dalam menunjang kinerja pegawai, dengan hasil demikian maka hipotesis menyatakan bahwa: "Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan," diterima.
4. Terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisiensi determinasi (R) sebesar 0,86 berada pada posisi hubungan yang sangat kuat. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai sebesar sebesar 0,93. Ini berarti 93% Kinerja Pegawai ditentukan oleh factor Kepemimpinan, sedangkan sisanya 7% disebabkan oleh factor lain, misalnya gaji yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman.

IMPLIKASI KEBIJAKAN

Sehubungan hasil penelitian kesimpulan, maka saran-saran yang dirancang adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya setiap personil karyawan mengetahui sekaligus memahami sistem kinerja dalam perusahaan .
2. Kepemimpinan sebagai lokomotif sebuah organisasi member pengaruh pada tercapainya tujuan organisasi. Oleh karenanya, kepada pimpinan kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan.
3. Hasil kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai pihak internal dan eksternal karena itu tidak konstan. Artinya karyawan dapat senantiasa menumbuhkan minat dan motivasi kerja dengan berbagai macam metode kerja.
4. Setiap karyawan dengan karyawan lainnya sangatlah berpengaruh akan hasil kerja yang akan dicapai. Artinya dengan adanya saling kerja sama antar karyawan dapat memudahkan berbagai macam kerja yang akan dicapai.
5. Selanjutnya kepada para peneliti lain yang tertarik akan melakukan penelitian pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan, disarankan agar mencoba menggali variabel-variabel lain sebagai pembanding yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil penelitian ini dan teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Ayo Bamidele.S, 1984. *Ideologi local Administration and Proplems of rural Development in the Republic of Benin*.
- Antoni, 2004, *Jurnal Gaya Kepemimpinan dan Produktifitas kerja*, Universitas Bina Darma, Palembang.
- Ambar Teguh Sulistiyani, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Jakarta

- Atmosoeprapto Kisdarto. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Bernardin, Russel, 1993, *Human Resource Management, An Experiential Approach International*, Edition, Mc Grow – Hill.
- Dessler, Gary, 2000, *Human Resource Management 8 th*, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Davis, Keith, 1985, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Mc.Graw Hill, New York.
- Goold, Michael, 1993, *Strategic Control*, Addison Wesley, New York.
- Ilyas.Y, 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI*, Depok.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Horrel David, 1977. *Leadership Patterns and the Development of Ideologi in Early Cristianity*; International journal on Public Policy & Development (1997,58 : 4 323 – 341)
- Hawley, Casey (2005), 201 *Cara Untuk Mendorong setiap Karyawan Berkinerja*, Bintang Erlangga, Jakarta
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Kaihatu, T.S., Rini, W.Astjarjo (2007), *“Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen .Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya”*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.98, no.1, Maret: 49-61
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindra Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Nurmianto Eko dan Nurhadi Siswanto (*Jurnal Teknik Industri 2006*)
- Nafisah, Durrotun(2005), *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan”*, Skripsi Managemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005 Kartasa.
- Rivai, Harif, A. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta
- Rokhman Wahibur dan Harsono 2002. *“Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Bawahan”*. Empirika, Volume 11, Juni 2002 .
- Ruky., Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ruvendi, Ramlan(2005), *“Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”*, Jurnal Ilmiah Baniaga Vol. 01 No. 1.
- Ravianto, S. 1995. *Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Group Gramedia
- Sasmita, Ginanjar, 1994. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES
- Skok. E. James, 1995. *Policy Issue Networks and the public Cycle : A Structural-Functional Framework for Public Administration*.
- Stone Diane, 2008. *Global Public Policy, Transnational Policy Communities ,and their Networks*.
- Setiawan, Nugroho (2008), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai*
- Siahaan, E.E. Edison. (2002). *“Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai”* http://www.nakertrans.go.id/berita_mass_media/B_Tenagakerja/2002/Oktober/MMTK021031a.html.
- Sugiono, (2006), *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung

- Sutanto, E.M. dan Setiawan, B. (...), "Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Toserba Sinar Mas Sidoarjo". *Journals Management* 02-01-00-3.
- Trianingsih, Sri (2007), "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional, UNHAS Makasar*.
- Utomo, K.W. (2002), "Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, dan Hubungannya Dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja". *Journal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Surabaya. Vol. 2.No. 2.hal. 34-52.
- Vroom, V. H. (1964), *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Wring Dominic, 1996. *Political Marketing and Party Development in Britain*
- Angelia, N., dan Meliani Br. B., (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 1 (2): 54-60
- Sulaiman, (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs- Asshobiriyah Purbasari Kecamatan Rantau Selatan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2 (2): 115-121
- Andriani., & Usman T., (2016). Peranan gaya kepemimpinan dalam upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (2): 143-151
- Pulungan, I., (2011), Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (1): 82-101
- Mujiburrahman, (2011), Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Timur), *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (2):160-169
- Nasution, F.R., dan Abdul M., (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor di Kantor Samsat UPT Pangkalan Brandan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (1): 1-7
- Fernanda, A.H., (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (1): 55-67
- Nasution, F.R. dan Rudi S.S., (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 2 (1): 1-17

