

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PADA TUGAS DAN BERORIENTASI PADA HUBUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES DAN AKBID dr. SOEBANDI JEMBER

Faridha Puspitasari*, Irwin Santoni**

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES dr. Soebandi Jember

ABSTRAK

Daya tarik dan kepentingan untuk menentukan suatu bentuk bagaimana untuk mempengaruhi bawahan dan persepsinya terhadap pemimpin adalah merupakan ritma sentral yang sangat perlu untuk mendapat perhatian dalam studi tentang kepemimpinan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 97 orang Karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember dengan metode pengambilan sampel adalah jenuh.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Hasil uji statistik terhadap signifikansi koefisien regresi secara serentak maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang positif. Adapun pengaruh secara bersama-sama menunjukkan ada pengaruh sebesar 75,50 %, sedangkan sisanya sebesar 24,50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengaruh secara parsial, semua variabel bebas (kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, dan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan) mempengaruhi variabel terikat (kinerja Karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember), sehingga hipotesis kedua diterima. Diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah variabel kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Keyword: pemimpin, kinerja, karyawan

PENDAHULUAN

Daya tarik dan kepentingan untuk menentukan suatu bentuk bagaimana untuk mempengaruhi bawahan dan persepsinya terhadap pemimpin adalah merupakan ritma sentral yang sangat perlu untuk mendapat perhatian dalam studi tentang kepemimpinan. Hal ini didasari pertimbangan bahwa sudah sejak lama para periset kepemimpinan mencoba untuk mengidentifikasi seperangkat sifat yang dapat digunakan untuk meramalkan keberhasilan kepemimpinan. Collons (2001:40) menyebut bahwa riset mengenai kepemimpinan tidak mengungkapkan satu sifat tunggal yang dimiliki semua pemimpin yang berhasil, tetapi sejumlah ciri umum dimiliki oleh banyak diantara mereka, tidak diidentifikasi. Di tambahkan bahwa

walaupun riset tentang kepemimpinan tidak menggunakan satu sifat yang dimiliki semua pemimpin yang berhasil, tetapi sejumlah ciri telah diidentifikasi yang umum dimiliki oleh banyak diantara mereka. Di dalamnya termasuk kelancaran berbicara, kemampuan memecahkan persoalan, pandangan ke dalam masalah kelompok, keluwesan, kecerdasan, bersedia menerima tanggung jawab, ketrampilan sosial dan kesadaran, bersedia menerima tanggung jawab, ketrampilan sosial dan kesadaran akan diri dan lingkungannya. Dengan demikian seorang pemimpin yang handal tentu harus mampu menyesuaikan organisasinya baik lingkungan internal maupun eksternalnya. Tuntutan kearah perubahan akan mendorong organisasi untuk bekerja

lebih efisien dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya dengan pelbagai sistem motivasi yang diberikan.

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robin, 2000:4). Kenyataan lain, bahwa organisasi merupakan sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang. Kelompok orang yang berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Indriyo dan Sudita, 2002:1)

Untuk menuju ke jati diri sebagai karyawan hal yang mendasar untuk dilakukan adalah perubahan kinerja dalam melayani mahasiswa, perubahan etika dan tata kehidupan baik dan peningkatan profesionalisme utamanya moral dan kecakapan sebagai tenaga pendidik. Kondisi ini tergantung pada pemimpin yang dalam kepemimpinan akan mempengaruhi para anggotanya dalam pencapaian cita-cita reformasi tersebut.

Usaha untuk perubahan terhadap kinerja didasari kenyataan bahwa sebelum reformasi sekolah swasta sangat terpuruk oleh birokrasi dalam pelayanan kepada mahasiswa dan dalam menjalankan fungsinya. Karenanya salah satu masalah yang krusial adalah mengangkat kembali citra karyawan dan dosen Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember (sekolah swasta) dengan peningkatan kinerjanya. Untuk mencapai kondisi yang demikian diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penelitian ini menitikberatkan pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang akan mempengaruhi

kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr. Soebandi Jember.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang ada, pada dasarnya adalah untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh sejumlah variabel 1 bebas dalam konsep kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel-variabel tergantung dalam konsep kinerja karyawan STIKES dan AKBID dr Soebendi maka penelitian yang digunakan termasuk dalam penelitian jenis *explanatory* (penjelasan).

Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi penelitian yang dilakukan di sikes dan AKBID dr Soebandi Jember adalah semua karyawan baik yang menempati jabatan struktural non structural maupun fungsionalse banyak 100 orang, dalam pemilihan obyek penelitian dilakukan untuk peningkatan prestasi kerja yang diwujudkan pada kemajuan instansi atau organisasi itu sendiri. Untuk keperluan penelitian ini ada sejumlah 100 (seratus) pegawai dibutuhkan 97 (sembilan puluh tujuh) karyawan (2 orang mengajukan cuti dan 1 orang adalah peneliti sendiri) yang diambil sebagai sampel penelitian.

HASIL

Data Umum

Gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan pada usia dapat dilihat pada.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Pada Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	
		N	%
1.	20 – 30	35	36
2	31 – 40	43	44
2.	41 – 50	13	13
3.	> 50	6	6
Total		97	100

Sumber : data primer diolah (2013).

Dari tabel 5.1 diatas tampak bahwa sebagian besar Responden berusia matang untuk menentukan suatu

keputusan dalam bekerja yaitu antara 20 – 30 tahun sebesar 36 %, 31 - 40 tahun sebesar 44 % Usia 41 - 50 tahun sebesar 13 %, Usia diatas 50 tahun sebesar 6 %. Dari data ini dapat dikatakan Responden sebagian besar sudah memasuki usai lebih matang, sehingga terjadinya kemangkiran relatif stabil.

Disiplin kerja yang tinggi dan terjadi konflik yang rendah meskipun belum bisa diterima secara umum.

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		N	%
1.	Sarjana	43	44,3
2.	Diploma	26	26,8
3.	SLTA	16	16,4
4.	SLTP	10	10,3
5.	SD	2	2,1
Total		97	100

Sumber : data primer diolah (2013)

Dari tabel 5.2 diatas terlihat pegawai yang berpendidikan tinggi, Sarjana yaitu 43 orang sebesar 43,3 %, pendidikan Diploma sebanyak 26 orang sebesar 26,8 %, sedangkan pendidikan SLTA 16 orang sebesar 16,4 %, pendidikan SLTP 10 orang sebesar 10,3 %, yang pendidikan SD 2 orang sebesar 2,1 %.Hal ini sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan STIKES dan AKBID dr.Soebandi Jember.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N	%
1	Laki-laki	20	21
2	Perempuan	77	79
Total		97	100

Sumber : data primer diolah (2013).

Dari tabel 5.3 terlihat bahwa Responden laki-laki terdapat 21 % dan Responden perempuan terdapat 79 %. Mayoritas karyawan adalah wanita lebih disebabkan karena mayoritas adalah staf

pengajar di program studi DIII kebidanan.

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	
		N	%
1.	Kepala institusi	2	13
2.	Kaprodi	2	13
3.	WAKA	6	40
4.	Sekprodi	3	20
5.	Kepala penjamin mutu	2	13
Total		15	100

Sumber : data primer diolah (2013)

Tabel 5.4 menggambarkan kepala institusi (ketua Stikes dan direktur Akbid) sebesar 13 %, kaprodi 13 %, wakil ketua Stikes dan Akbid 40 %, sekretaris prodi 20 %, kepala penjamin mutu 13 % .

Variabel Tingkat Kerja Indikator Kuantitas Hasil Kerja

Jumlah hasil kerja dibanding dengan standar dinyatakan oleh responden yaitu sama 7,2 %, sebagian kecil lebih banyak 15,5 %, sebagian besar lebih banyak 73,2 % dan 1,0 % yang menyatakan sebagian kecil lebih sedikit, 3,1 % mnyatakan sebagian besar lebih sedikit. Mengenai jumlah hasil kerja dibanding dengan teman, sebagian besar responden yaitu 35,1 % menyatakan sebagian besar lebih banyak, 29,9 % menyatakan sebagian kecil lebih banyak, lainnya menyatakan sebagian kecil lebih sedikit 13,4 %, sama 20,6 % dan sebagian besar lebih sedikit 1,0 %. Sedangkan jumlah hasil kerja dibanding dengan waktu lalu dinyatakan oleh responden yaitu sebagian besar lebih sedikit 2,1 %, sebagian kecil lebih sedikit 4,1 %, sama 5,2 %, sebagian kecil lebih banyak 16,5 % dan sebagian besar lebih banyak 72,2 % seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9 : Diskripsi Item-item Dalam Indikator Kuantitas Hasil Kerja

No	Y1(Pert. 21)		Y2 (Pert. 22)		Y3 (Pert. 23)	
	Frek.	%	Frek	%	Frek	%
1	3	3,1	1	1,0	2	2,1
2	1	1,0	13	13,4	4	4,1
3	7	7,2	20	20,6	5	5,2
4	15	15,5	29	29,9	16	16,5
5	71	73,2	34	35,1	70	72,2

Sumber : Lampiran 2.

Indikator Kualitas Kerja

Pada indikator kualitas kerja mengenai kualitas kerja dibanding dengan standar, responden menyatakan sebagai berikut : sebagian kecil lebih jelek 7,2 % , sama 13,4 % , sebagian kecil lebih baik 24,7 % , sebagian besar lebih jelek 4,1 % dan sebagian besar lebih baik 50,5 % . Perihal kualitas kerja dibanding dengan teman sebagian besar responden yaitu 48,5 % menyatakan sebagian besar lebih baik, lainnya menyatakan sebagiankecil lebih jelek 10,3 % , sama 16,5 % dan sebagian kecil lebih baik 22,7 % . Sedangkan kualitas kerja dibanding dengan waktu sebelumnya dinyatakan responden yaitu sebagian besar lebih jelek 4,1 % , sama 13,4 % , sebagian kecil lebih baik 19,6 % dan sebagian besar lebih baik 53,6 % . Adapun gambaran secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 : Diskripsi Item-item Dalam Indikator Kualitas Hasil Kerja

No	Y4 (Pert. 24)		Y5 (Pert. 25)		Y6 (Pert. 26)	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	4	4,1	2	2,1	4	4,1
2	7	7,2	10	10,3	9	9,3
3	13	13,4	16	16,5	13	13,4
4	24	24,7	22	22,7	19	19,6
5	50	51,5	47	48,5	52	53,6

Sumber : Lampiran 2.

Indikator Ketepatan Waktu Kerja

Mengenai ketepatan waktu dibanding dengan standar dinyatakan oleh responden yaitu sebagian besar lebih lama 1,0 % , sama 7,2 % , sebagian kecil lebih cepat 15,5 % dan sebagian besar lebih cepat 76,3 % . Ketepatan waktu kerja dibanding dengan teman dinyatakan oleh responden yaitu sama 5,2 % , sebagian lebih kecil cepat 18, 6 % , sebagian besar lebih cepat 71,1 % , sebagian besar lebih lama 3,1 % dan hanya 2,1 % yang menyatakan sebagian kecil lebih lama. Sedangkan ketepatan waktu dibanding dengan waktu sebelumnya oleh responden dinyatakan sebagai berikut ; sebagaian besar lebih lama 1,0 % , sebagian kecil lebih lama 1,0 % , sama 11,3 % , sebagian kecil lebih cepat 20,6 % dan sebagian besar lebih cepat 66,0 % seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11 : Diskripsi Item-item Dalam Indikator Ketepatan Waktu Kerja

No	Y7 (Pert. 27)		Y8 (Pert. 28)		Y9 (Pert. 29)	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	1	1,0	3	3,1	1	1,0
2	---	---	2	2,1	1	1,0
3	7	7,2	5	5,2	11	11,3
4	15	15,5	18	18,6	20	20,6
5	74	76,3	69	71,1	64	66,0

Sumber : Lampiran 2.

PENJELASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dibuktikan bahwa variabel kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (X_1), dan kepemimpinan yang berorientasi hubungan (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember (Y) dan yang paling dominan adalah variabel kepemimpinan yang berorientasi hubungan (X_2) untuk mengetahui sejauh mana makna pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Bebas (X_1 , dan X_2) Terhadap karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember Kepemimpinan yang Berorientasi Pada Tugas (X_1).

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,235; hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan (ketua stikes dan direktur Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember) Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember untuk meningkatkan rutinitas tugas yang diemban, jadwal penugasan, banyaknya tugas yang diemban, pengarahan tugas diawal penugasan, ketatnya pengawasan selama penugasan, kejelasan tugas, variasi metode dalam penugasan, aturan/prosedur penyelesaian tugas, solidaritas antar anggota dalam penyelesaian tugas, inisiatif untuk menyelesaikan tugas, sifat penugasan, penetapan batas waktu penugasan, akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember sebesar 0,235 apabila variabel lain dianggap konstan.

Analisis kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan taraf signifikan 0,010 atau kurang dari $\alpha = 5\%$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa

kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember. Hal ini terjadi karena karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember menginginkan dirinya berkembang, mengukir prestasi yang merupakan kebutuhan individu bagi karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember itu sendiri, tanda-tanda ini bahwa karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya di laksanakan segera sesuai dengan jadwal yang ada, kejelasan tugas, sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda, sehingga dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan ketua dan direktur Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember Jember yang berorientasi pada tugas, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember

Kepemimpinan yang Berorientasi pada Hubungan (X_2)

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember dengan koefisien regresi sebesar 0,375;. hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan/ketua dan direktur Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember Jember meningkatkan kepercayaan dan keyakinan terhadap anggota, kecurigaan terhadap pelaksanaan tugas, kesempatan dialog kecil, frekuensi tegur sapa, penghargaan terhadap pribadi anggota, arahan pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja, tanggapan tentang gagasan lingkungan kerja, perhatian terhadap anggota yang berprestasi, akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember sebesar 0, 375 apabila variabel lain dianggap konstan.

Analisis kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil $\alpha = 5\%$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa

kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember. Hal ini terjadi karena karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember bekerja dengan keras ingin menunjukkan prestasi kerja terbaiknya, ksediaan kerja lembur, berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik; yang pada gilirannya akan mengharapkan dapat penghargaan dari pimpinan/ketua dan direktur Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember baik berupa peningkatan jabatan/gaji.

Kinerja Karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember.

Berdasarkan hasil tanggapan responden atas kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember. Adapun faktor yang digunakan sebagai ukuran peningkatan kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember adalah kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja. Untuk mengetahui seberapa besar makna dari variabel kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember (Y) dapat di jelaskan sebagai berikut:

Kuantitas Hasil Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember sangat menguasai jenis pekerjaannya hal ini didukung jawaban responden sebanyak 72,2 % mengatakan bahwa kuantitas hasil kerja lebih banyak. Hal ini tidak menjadi masalah, karena karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember mempunyai pengalaman kerja yang relatif lama, jenis pekerjaan yang harus diselesaikan relatif dikuasai sehingga mereka tanpa mengalami kesulitan untuk menyelesaikannya. Dampak positif yang dirasakan oleh mahasiswa Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember adalah kinerja karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember meningkat dan tingkat pelayanan kepada mahasiswa meningkat pula.

Kualitas Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang lebih baik hal ini didukung oleh jawaban responden sebanyak 53,6 % menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaannya kualitas yang lebih besar dan lebih baik. Hal ini terjadi karena setiap karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember selalu berusaha meningkatkan kemampuannya melalui : peningkatan jenjang pendidikan, mengikuti pelatihan-pelatihan atau kurssus-kursus yang berkaitan dengan tugas kedinasan karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember, sehingga selalu dapat mengikuti perkembangan teknologi dalam bidang apapun.

Ketepatan Waktu

Secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu hal ini didukung oleh jawaban responden sebanyak 66 % menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, karena karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember menyadari sepenuhnya bahwa apa yang dikerjakan semata-mata untuk pemberian pelayanan kepada mahasiswa sehingga harus tepat waktu, disamping itu pimpinan juga memberikan batas waktu penyelesaian tugas pekerjaan kepada karyawan Stikes dan Akbid dr Soebandi Jember guna meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dari penelitian ini adalah:

1. Dari kedua variabel bebas, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi hubungan simultan mempunyai pengaruh sebesar 75,5 %

terhadap kinerja karyawan STIKES dan AKBID dr Soebandi Jember, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan STIKES dan AKBID dr Soebandi Jember perlu kepemimpinan yang berorientasi tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan.

2. Dari kedua variabel bebas ternyata secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan STIKES dan AKBID dr Soebandi Jember. Dari kedua variabel bebas yang diteliti terbukti bahwa variabel bebas kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (X_1), dan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (X_2), mempunyai pengaruh sebesar 24 %; dan 41,04 %; terhadap kinerja karyawan STIKES dan AKBID dr Soebandi Jember, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima..
3. Dari kedua variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan STIKES dan AKBID dr Soebandi Jember adalah kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yaitu sebesar 41,04 %, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
 Baron. 2000. *Kapita Selekta Patologi Klinik*. Jakarta: EGC.
 Babbie, Earl R (2009), *The Practice of Social Research*, Wadsworth Publishing Company, USA
 Blanchard, K.H., P. Zigarmi, dan D.Zigarmi (2005), *Leardship and The One Minute Manager*, William Morrow, New York.
 Collons, Rodger D (2000). *Spotlight on Leadership Traits” dalam Time, A*

Dale (2001) *Kepemimpinan*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
 Creene, C (2009), *Questions of Causation in The Path Goal Theory of Leadership*, Academy of Management Journal.
 Fiedler, (2007), *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York, Mc. Graw Hill.
 Gibson, James I, Ivancevich, Donelly. (2004). *Organisasi dan Manajemen*, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta.
 Gibson, Ivancevich, Donnely, (2005) *Organization (terjemahan)*, Bina Aksara, Jakarta
 Graen, G., R.Liden dan W.Hoel (2002). *Role of Leadership in The Employee Withdrawal Process*, Journal of Applied Psychology.
 House, R.J. (2001), *A Path Goal Theory of Leadership Effectiveness”*, *Administrative Science Quarterly*
 House, R.J. dan T.R. Mitchel, “ *Path Theory of Leadership”*, Journal Contemporary Bussiness.
 Kerr, S. dan J.M. Jermier (2008), *Substitutes for Leadership : Their Meaning and Measurement*, Organizational Behaviour and Human Performance
 Likert, R. (2001), *New Pattens of Managerial*, Mc. Graw Hill, New York.
 Robbins, S.P. (2006), *Teori Organisasi*, Prentice Hall Inc., New York.
 Santoso, S. (2010). *Statistik Nonparametrik*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
 Sarwono, S. (2004). *Sosiologi Kesehatan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
 Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawata / Setiadi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 Schriesheim, C.A dan A. De Nisi, 2001 *Task Dimensions as Moderators of Effects of Instrumental Leadership: A Two Sample Replicated Test of*

- Path Goal Leadership Theory*,
Journal of Applied Psychology.
- Shartle, C.L. (2006), *Executive Performance and Leadership Englewood Cliffs*, New York, Prentice Hall.
- Stogdill, R.M. (2008), “*Personel Factor Associated with Leadership*”,
Journal of Applied Psychology.
- Stogdill, R.M. (2004), *Handbook of Leadership*, Free Press, New York.
- Swasto, B, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Unibraw.
- , (2006), *Pengembangan Sumberdaya Manusia pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*, Cetakan Pertama, Unibraw
- Yulk, G.A. (2001), *Leadership in Organization*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New York.
- Yulk, G.A. dan C.M. Falbe (2001), *Importance of Different Power Source in Downward and Latreal Relations*, Journal of Applied Psychology.
- Yulk, Gary dan Taber, Tom (2003),” *The Effective Use of Managerial Power*”, dalam *Time, A Dale (2001) Kepemimpinan*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.