

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros

Andi Sri Dea Ananda Amelia¹ Dahliah² Hasanuddin Damis³

Email

deamanis28i@gmail.com¹, dahliah.dahliah@umi.ac.id², hasanuddin.damis@umi.ac.id³

Universitas Muslim Indonesia^{1,2,3}

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DLH (Dinas Lingkungan Hidup). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada 54 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari hasil analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif berpengaruh secara positif dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. Gaya kepemimpinan direktif merupakan gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros.

Keyword : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Dinas Lingkungan Hidup*

Pendahuluan

Era reformasi dan otonomi daerah di Indonesia menuntut setiap lembaga atau instansi pemerintahan untuk dapat menghasilkan keunggulan dan pelayanan yang prima. Pegawai negeri sebagai aparatur negara dituntut untuk memiliki keunggulan, kemampuan dan keterampilan yang profesional untuk dapat menjalankan tugas pemerintahan dengan baik dan akuntabel. Pegawai negeri sipil berfungsi melayani masyarakat sesuai dengan kedudukan dan fungsi instansi, berdasarkan kedudukan fungsi instansi telah diatur dalam berbagai aturan perundangan, dalam rangka mewujudkan tujuan negara sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang–Undang Dasar 1945.

Kunci keberhasilan suatu instansi pemerintahan adalah bergantung pada kinerja pegawainya secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada instansi. Kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan proforma pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari instansi. Penilaian kinerja digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui proses kerja. Proses kerja ini dapat menggambarkan pegawai yang memiliki keinginan untuk berprestasi.

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2007: 3). Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan maka akan

meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Rachmawati (2008:67) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagaimana suatu organisasi dapat berkembang dengan baik dalam menghadapi perubahan baik secara internal organisasi maupun eksternal. Secara spesifik, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing untuk menjalankan tugas pokok mereka sebagai pemimpin. Setiap pemimpin memang mempunyai gayanya tersendiri dalam memimpin suatu organisasi, namun pemimpin perlu berkomitmen terhadap konsistensi gaya kepemimpinan mereka agar bawahan tidak terombang-ambing dalam menilai arahan pemimpin mereka.

Pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi, membutuhkan peran aktif seorang pimpinan dalam menjalankan fungsinya yaitu POLC (Planing, Organizing, Leading, Controlling). Dalam melakukan fungsinya ini pimpinan tidak dapat menjalankan sendiri, tentu membutuhkan orang lain yaitu pegawai. Sebagaimana pimpinan, pegawai juga mempunyai sifat, watak keberanian dan tempramen yang berbeda dengan orang lain. Disinilah dibutuhkan seorang pimpinan untuk mengendalikan dan menggerakkan karyawan agar mau bekerja dan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk mengendalikan dan mengarahkan pegawai diantaranya, membutuhkan kinerja yang kuat untuk berprestasi dengan memberikan reward kepada pegawai.

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit dipahami dan dimengerti oleh para bawahannya atau pegawainya, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tercapai, namun di sisi lainnya para pegawainya atau bawahan merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau nonfinansial. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi pegawai atau bawahan.

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian keputusan yang telah diambil tersebut berlaku efektif dalam menanamkan rasa percaya diri para pegawainya.

Melihat bahwa setiap individu dalam perusahaan dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawai, apa bakat dan keterampilan yang dimilikinya serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat

mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan si pegawai pada posisi yang tepat, sehingga ia akan termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan pegawai tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif dan memerlukan kerja keras serta komitmen yang sungguh-sungguh dari pimpinan. Pimpinan harus berupaya untuk menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros berlokasi di JL.Asoka No.1 sebagai Kelembagaan di daerah yang menangani urusan lingkungan hidup sesuai Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Maros, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Bupati Maros dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang tata lingkungan, bidang pengelolaan sampah dan limbah B3, bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, dan bidang penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup. Hal ini dapat terlihat pada misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros Tahun 2014-2019 adalah Meningkatkan peran aktif dan pengetahuan masyarakat dalam upaya perlindungan dan pengelolaan Lingkungan Hidup, serta Meningkatkan upaya pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, konservasi sumber daya alam, serta adaptasi dan mitigasi perubahan iklim.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros dalam melaksanakan tugas dalam berbagai bidang yaitu bidang sekretariat, bidang pengawasan dan pengendalian, bidang konservasi dan rehabilitasi, bidang kebersihan, dan, UPTD.

Setiap bidang di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros memiliki berbagai kendala diantaranya terbatasnya jumlah staf yang berkopetensi di setiap bidang, sehingga dalam hal melaksanakan fungsi pokoknya dalam urusan lingkungan hidup mengalami keterlambatan.

Dengan terbatasnya jumlah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros maka beban kerja yang harus dilakukan oleh setiap pegawai cukup besar, maka diperlukan motivasi yang cukup besar yang harus dilakukan oleh pimpinan sehingga pekerjaan yang dilakukan bukan dianggap beban yang akhirnya berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri.

Para pegawai yang mengerjakan tidak sesuai dengan waktu maksimal atau yang senang mengulur-ulur waktu adalah pegawai yang rendah motivasi kerja, rendah disiplin kerja bahkan rendah kualitasnya. Disinilah dibutuhkan keahlian seorang pemimpin. Keahlian memimpin seseorang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Pentingnya penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan maka perlu dilakukan analisis pengaruh gaya kepemimpinan seperti: direktif, suportif dan partisipatif. Di mana dalam penilaian gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros.

Metode Penelitian

Untuk menunjang pembahasan dalam penelitian ini, penulis memusatkan pada objek tertentu yaitu Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. Sedangkan waktu penelitian selama satu bulan penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros yang banyaknya 120 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Simamora, 2005:37). dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus Slovin (Simamora 2005:37) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{N120}{1 + 120(0,10)^2} = 53,54 \text{ dibulatkan menjadi } 54$$

Pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 10%, jadi sampel yang akan di teliti sebanyak 54 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang datanya berbentuk angka-angka berhubungan dengan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dalam hal ini Kantor Dinas Lingkungan Hidup Maros yang belum diolah dan perlu dikembangkan sendiri oleh peneliti, misalnya data hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner, studi lapangan dan studi kepustakaan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner yang digunakan untuk memperoleh data primer yang relevan dengan objek penelitian berupa serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Hasil dan Pembahasan

variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $\alpha > 0,60$, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Berdasarkan deskripsi variabel-variabel di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif memiliki nilai atau range tertinggi dari gaya kepemimpinan yang lain yakni sebesar 1408 atau dengan nilai rata-ratanya sebesar 234,7, sehingga dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan suportif.

variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Berdasarkan Uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10 , dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel *Coefficients* hasil *output SPSS* penelitian ini maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,277 + 0,629X_1 + 0,224X_2 + 0,086X_3$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci:

- 1) Konstanta sebesar 0,277. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,277.

- 2) Nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan direktif sebesar 0,629. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan direktif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kepemimpinan direktif akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,629.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan supportif sebesar 0,224. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan supportif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kepemimpinan supportif akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,224.

Nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan partisipatif sebesar 0,086. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kepemimpinan partisipatif akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,086.

Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai diketahui bahwa kepemimpinan direktif dan kepemimpinan supportif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan antara gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa nilai Sig dari tabel Anova adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan ($\alpha=0,05$) ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka secara simultan kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif dan kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan direktif. Hal tersebut dibuktikan dengan besaran nilai hasil perkalian *Beta* dengan *Zero Order* dari variabel kepemimpinan direktif sebesar **0,456144**. Nilai tersebut lebih besar dari nilai variabel lainnya.

Berdasarkan hasil olah data di atas menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.566 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,6% kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan, yaitu gaya kepemimpinan direktif, supportif dan partisipatif sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model ini. Dengan demikian hubungan variabel tersebut bisa dikatakan cukup kuat karena Adjusted R Square bernilai lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pimpinannya dan pemimpin tersebut menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan suatu tugas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan direktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan direktif memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan direktif akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan direktif bukan saja mendukung kinerja pegawai, tetapi juga merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena

pegawai yang merupakan responden penelitian merasakan bahwa pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros sering memberikan penjelasan tentang tugas kelompok, memberitahu apa yang harus dikerjakan, dan memberikan instruksi kepada pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Putra, dkk (2013), yang menemukan bahwa *gaya kepemimpinan direktif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*.

Pengaruh Kepemimpinan Supportif Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan supportif adalah gaya kepemimpinan dengan cara menekankan diri, bersahabat, mudah di dekati dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan supportif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan supportif memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan supportif akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan supportif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan supportif bukan saja mendukung kinerja pegawai, tetapi juga merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai yang merupakan responden penelitian ini merasakan bahwa pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros menunjukkan hal – hal yang menarik minat mereka, bersahabat, memberikan hadiah untuk penyemangat kerja, dan berperan aktif dalam meredakan konflik antar pegawai serta menjadi tempat curhat pada pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Putra, dkk (2013), yang menemukan bahwa *gaya kepemimpinan supportif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan-masukan atau saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif bukan saja mendukung kinerja pegawai, tetapi juga merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros yang merupakan responden penelitian belum merasakan sepenuhnya keterlibatan dalam perumusan tujuan, penyusunan tugas dan pendiskusian masalah di kantor.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan penelitian ini adalah 1) Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. 2) Gaya kepemimpinan supportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. 3) Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. 4) Gaya kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif dan kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. Gaya kepemimpinan direktif merupakan gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas maka saran yang diberikan peneliti adalah 1) Pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk memperhatikan gaya kepemimpinannya, khususnya gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan supportif. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan ini memiliki kontribusi yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. 2) Pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros perlu memperhatikan faktor keikutsertaan pegawai dalam perumusan kebijakan atau penyelesaian masalah. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif belum memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. 3) Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengeksplorasi variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya komitmen organisasi serta iklim organisasi.

Referensi

- Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia, Makassar. 2014. *Pedoman penyusunan Usulan Penelitian & Skripsi*. Makassar.
- Ghozal, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S. P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta. PT BumiAksara.
- Heidjrachman, Suad Husan. 2004. *Manajemen Personalia*, edisi keempat, cetakan kesembilan. Yogyakarta: BPFE
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata
- Indriani. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln Sektor Tello Makassar*.Makassar: FEB UNHAS.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketujuh, cetakan ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Mochammad Soe'Oed Hakam dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, suportif dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk Caba Daihatsu Malang*, (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No.2 Juni2013)

- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bantung: Alfabet
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Andi
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Keorganisasian*, jilid satu, edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kelima. Bandung: Alfabet
- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan pertama. Yogyakarta BPFE
- Thoha, Mifta. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi pertama, cetakan kedubelas. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Tika, MP. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Kepemimpinan*. Malang: Bayu Medi
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: IKAP
- Yuki, Gary. 1994. *Leadership In Organization*, third edition, prentice Hall, Englewoodp Cliffs.
- As' ad, A. (2018). PENGARUH PERENCANAAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.