

THE RELATIONSHIP OF EDUCATION AND LEADER BEHAVIOR WITH PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE SECRETARIAT OFFICE OF THE LEBONG REGENCY

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PERILAKU PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LEBONG

Yeti Inarti¹⁾; Suwarni²⁾; Rinto Noviantoro³⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

^{2), 3)}*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: yetiinarti@gmail.com¹⁾; suwarni@unived.ac.id²⁾; rintonoviantoro@yahoo.co.id³⁾

How to Cite :

Inarti, Y., Suwarni, S., Noviantoro, R. (2020) . HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PERILAKU PIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LEBONG. *JURNAL EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*. (). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [28-05-2020]

Revised [06-06-2020]

Accepted [20-07-2020]

KEYWORDS

*Education , leadership
and performance*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](#) license*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong dan untuk mengetahui hubungan perilaku pimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan uji hipotesis dengan nilai rho test. Hasil hipotesis Ha₁ diterima. Artinya Diklat mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

ABSTRACT

Target of this research is to know relation Education and leadership with the performance of government employees at the Secretariat Office of hall of people Representative of Lebong Recency. Method Analysis the used is correlation of rank hypothesis test and spearman with comparison of value of rho test. relationwhich is signifikan between education and training with officer performance at Secretariat Office of hall of people Representative of Lebong Recency..

PENDAHULUAN

Manajemen kepegawaian merupakan salah satu dari tiga bagian penting manajemen organisasi pemerintahan, selain manjemen keuangan, dan manajemen pemerintahan. Manajemen kepegawaian memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan visi dan misi organisasi pemerintah. Mengingat strategisnya tugas pokok dan

fungsi peranan sumber daya aparatur dalam organisasi pemerintahan serta sesuai dengan sistem administrasi negara, maka sumber daya aparatur memegang peranan yang sangat penting diatas faktor-faktor lainnya, kemampuan sumber daya aparatur yang fleksibel tersebut merupakan potensi yang harus dikelola dengan optimal. Penciptaan dan perwujudan sumber daya aparatur untuk mampu memiliki keinginan berperan secara optimal dalam organisasi pemerintah maka peran seorang pemimpin menjadi sangat penting. Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.

Keberhasilan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak lepas dari kinerja pegawainya. Hal ini secara implisit menunjukkan bahwa keberhasilan program-program Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong sangat tergantung dari kinerja pegawainya di masing-masing kepala bagian, subbagian, kepala analisis dan staf. Dengan kata lain pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong mempunyai peran yang strategis dalam menunjang keberhasilan visi dan misi. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong harus didukung oleh pegawai ASN yang memiliki pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan zaman dan tuntutan pekerjaan yang telah bergeeser dari era manual ke era serba digital yang lebih modern. Dengan pendidikan yang memadai disertai dengan kemampuan untuk mengikuti teknologi kekinian maka diharapkan pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat terselesaikan dengan cepat dan efisien.

Sekretariat DPRD lebong yang memiliki pegawai ASN sebanyak 28 orang apakah sudah sesuai dengan latar pendidikan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai pelaksanaan administrasi dan pelayanan fasilitasi kepada anggota DPRD Kabupaten Lebong maupun pelaksanaan fungsi fasilitasi terhadap instansi atau OPD yng berkaitan dengan kemitraan DPRD Kabupaten Lebong. Tidak hanya pendidikan yang mmpengaruhi kinerja pegawai ASN Kantor Sekretariat DPRD Kabupaen Lebong tetapu juga performance atau perilaku pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong tidak terlepas dari perilaku kepemimpinan yang ditampilkannya yang sangat dipengaruhi berbagai faktor, baik itu latar belakang pendidikan, pengalaman, situasi dan kondisi serta faktor lainnya. Untuk itu timbul pertanyaan perilaku kepemimpinan di Sekretariat DPRD Lebong yang bagaimana yang ditampilkan unsur pimpinan dan bagaimana performance kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan apakah ada pengaruh perilaku kepemimpinan di Sekretariat DPRD Lebong terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan mutu pelayanan kepada anggota DPRD Lebong maupun masyarakat. Berdasarkan pernyataan masalah tersebut, perilaku pimpinan , pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (*traits*). Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota kelompok/pegawai/ ASN di Lingkungan Sekretariat DPRD baik secara perseorangan maupun kolektif. Perilaku pimpinan

di Sekretariat DPRD Lebong dalam penelitian ini merupakan tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok / pegawainya. Rencana Strategis Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong ini juga merupakan target Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong agar dapat menjadi pedoman Rencana Kerja (Renja) Tahunan Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong untuk mencapai sasaran kerja yang sudah ditetapkan instansi dalam Renja Kerja Dinas dan Rencana Strategis Dinas dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan beberapa masalah di suatu obyek seperti potensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong belum dapat menemukan standar kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya sumber daya manusia serta kualitas pegawai yang definitif hal ini terlihat dari masih banyaknya TTK di Kantor Sekretariat DPRD kabupaten Lebong sehingga pekerjaan yang mestinnya diselesaikan oleh PNS didelegasikan kepada Pegawai Tidak Tetap/ TTK sehingga ini akan menjadi permasalahan atau hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan- pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini adalah Hubungan Pendidikan dan Perilaku Pimpinan dengan kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2011:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Ambar dan Rosidah (2009:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan manajemen dan sasaran individu, organisasi masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Pendidikan

Tirtadihardja (2012:44), pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Fuad (2010:82),

pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik (Tirtadihardja, 2012:63). Notoatmojo (2011:16), pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang akan diharapkan oleh pelaku pendidikan. Achmad (2017:121) yakni : pendidikan sebagai penegak nilai, pendidikan sebagai sarana pengembang masyarakat, dan pendidikan sebagai upaya pengembangan potensi manusia.

Perilaku Pimpinan

Kahn (dalam Heidjrachman dan Husnan, 2010) mengatakan bahwa seseorang pimpinan akan menjalankan pekerjaan dengan baik apabila: memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya. Menyusun jalur pencapaian tujuan (target) dengan pedoman dan keluasaan berfikir dan kreatifitas guna pencapaian bersama dengan pemuasan kebutuhan para pegawainya; Menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan; dan mengubah tujuan pegawai sehingga tujuan mereka bisa berguna secara terorganisir. Menurut Hasibuan (2011:170), perilaku pimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kartono (2009:57), perilaku pimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Hasibuan (2011:186) adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Pengarah; Kepemimpinan Pendukung; Kepemimpinan partisipatif; dan Kepemimpinan Berorientasi Prestasi.

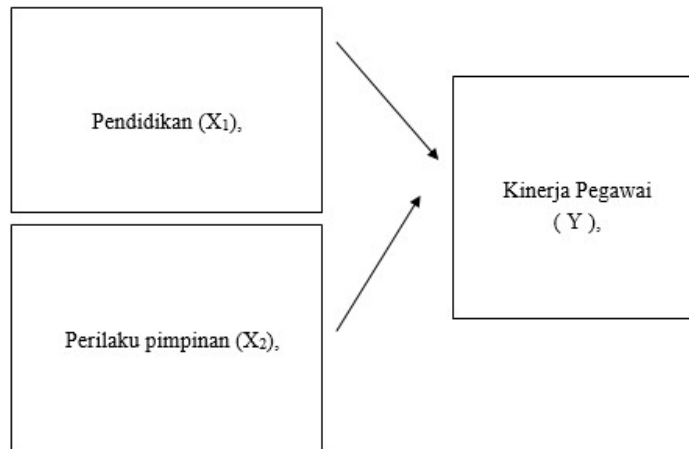
Kinerja Pegawai

Purwadarminta (2010:212) dalam kamus besar Bahasa Indonesia mengartikan kinerja adalah kondisi psikologis dan psikis seseorang dalam mensikapi pekerjaan yang sedang dihadapinya sehingga dapat diberikan penilaian terhadap apa yang dikerjakannya. Bangun (2012, 235) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, kecepatan waktu , kehadiran dan kemampuan kerja sama."yaitu : Jumlah pekerjaan (kuantitas); Kualitas Pekerjaan; Ketepatan waktu; Kehadiran; Kemampuan kerjasama. Terdapat bebera faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2011:12), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*); Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*); Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*); Kerjasama Tim (*Teamwork*); Kreatifitas (*Creativity*); Inovasi (*Inovation*); Inisatif (*Initiative*).

Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Analisis



Kerangka analisis di atas menunjukkan bahwa variabel independen (pengaruh) yaitu Pendidikan (X_1) dan Perilaku Pimpinan (X_2) mempunyai hubungan dengan variabel dependen (terpengaruh) yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

H_1 : Diduga ada hubungan signifikan antara Pendidikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

H_2 : Diduga ada hubungan signifikan antara Perilaku Pimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono (2013:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan kemampuan dan perilaku pimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong. Analisis kuantitatif adalah analisis

yang berbentuk angka-angka (Sugiyono, 2013:4), dalam hal ini metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Rank Spearman* dan uji hipotesis. Dalam korelasi rank spearman sumber data untuk kedua variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi korelasi rang spearman bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi (Sugiyono, 2013:245). Rumus Korelasi rank spearman adalah :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan

ρ = Koefisien Korelasi Spearman Rank

n = Jumlah sampel

$\sum bi^2$ = Jumlah kuadrat dari selisih rank variabel X dan Variabel Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

1. Hubungan pendidikan dengan Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong

Untuk menghitung koefesien korelasi rank spearman dapat diketahui :

$$n = 28$$

$$\sum bi^2 = 1336$$

Apabila hasil penentuan ranking dari semua jawaban responden dimasukkan dalam rumus korelasi rank spearman, maka hasilnya akan dapat diketahui sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6(1336)}{28(28^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{8016}{28(784 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{8016}{28(783)}$$

$$\rho = 1 - \frac{8016}{21924}$$

$$\rho = 1 - 0,365$$

$$\rho = 0,635$$

Dari perhitungan korelasi rank spearman diketahui besar korelasi antara pendidikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong adalah 0,635. Artinya antara pendidikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong hubungan yang " kuat" karena 0,635 terletak diantara 0,60-0,799. Hal ini rnenunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara pendidikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong. Semakin meningkat Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai

pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong maka akan semakin rningkat pula tingkat kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

2. Hubungan perilaku pimpinan dengan Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

Untuk menghitung koefisien korelasi rank spearman dapat diketahui :

$$n = 28$$

$$\sum bi^2 = 983$$

$$\rho = 1 - \frac{6(983)}{28(28^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{5898}{28(784 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{5898}{28(783)}$$

$$\rho = 1 - \frac{21924}{5898}$$

$$\rho = 1 - 0,269$$

$$\rho = 0,731$$

Apabila basil penentuan ranking dari semua jawaban responden dimasukkan dalam rumus korelasi rank spearman, maka hasilnya akan dapat diketahui sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD kabupaten Lebong nilai korelasi 0,635, berarti bahwa semakin baik pendidikan maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD kabupaten Lebong. Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD kabupaten Lebong kabupaten Lebong.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya Pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong. hasil hipotesis adalah H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya Perilaku Pimpinan mempunyai hubungan yang signifikan antara Perilaku Pimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong.

Saran

1. Dapat Memberikan pengetahuan yang luas
Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Lebong pegawai menganggap bahwa semakin tinggi pendidikan semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki, dan

pendidikan dapat mengajarkan ilmu pengetahuan yang luas serta pendidikan yang baik membuat kualitas kerja yang semakin baik.

2. Melatih berpikir secara Rasional

Perubahan sikap yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong sudah baik dimana pegawai yang berpendidikan tinggi akan berfikir secara rasional dalam menjalankan pekerjaannya juga dengan pendidikan akan melatih pegawai untuk berfikir lebih maju dari pegawai yang lainnya dan juga dengan pendidikan pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.

3. Pengembangan ketrampilan

Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lebong menganggap dengan Pendidikan yang tinggi akan memberikan tingkat ketrampilan yang tinggi sehingga akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor dan juga dengan pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja serta pegawai beranggapan prestasi kerja yang mereka terima berkat pendidikan yang melekat pada diri pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ahcmad. 2017. *Pendidikan dan Organisasi edisi ke-6*. Jakarta: PT. Indeks.

Anwar & Rosidah.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, Teori dan pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, edisi ke -7,Graha Ilmu, Yogyakarta.

A Dale, Timple, 2011. "*Kinerja (performance) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*," Edisi ke 8 Gramedia, Jakarta.

Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.

Aryanti, Juwita, 2016. *Hubungan Pendidikan dan Kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lebong Tengah Kabupaten Lebong*, Skripsi.Universitas Dehasen Bengkulu.

Bangun ,Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT.Erlangga, Jakarta.

Benardin Hj dan Russel.2010.*Human Resources Manajement an Experimental Approach*. Singapore :Mc Graw- Hill Company, Ltd.

Fuad, Ihsan. 2010. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung. Pustaka Setia.

Heidjachman dan Suad Husnan,2013.*Manajemen Personalia*.BPFE, Yogyakarta.

Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

Hasibuan, S.P. Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Kaho, Yosef Riwu. 2010. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kartono,K,2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*,Rajawali Press, Jakarta. Moenir, HS. 2013.*Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara ,Jakarta.

- Notoatmojo.2010.Bisnis, *Manajemen dan Keuangan*.Rineka Cipta.Jakarta
- As'ad. 2014 .*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi ke -10 Remaja Rosdakarya. Bandung
- Thoha Miftah, .2011.*Manajemen Personalia*, Edisi 7.Erlangga, Jakarta
- Noe,RA, et al. 2010.*Human Resource Manajement,gaining A Competitive Anvantage*.Ricard Irwan.Inc
- Purwadarminta,WJS.2010.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Putra,Rizki.2010. *Analisis Hubungan Kemampuan dan perilaku pimpinan dengan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lebong*.Skripsi.Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Robbins Stephen P.2012. *Management*.Printice Hall Inc.New Jersey
- Miljus,Robert L.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6,Salemba, Jakarta
- Meyer,J.P, Allen,N.J.2011.*Testing the side bet theory of organizational Commitment Some Methodological Conciderations*. Journal of Applied Psychology.
- Ranupandoyo,Husnan.2011.*Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Siagan.2013. *Produktivitas Kinerja Perusahaan*,PT.Grafindo Persada, Jakarta
- Simamora,G. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, edisi kelima. Yogyakarta
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- _____, 2013,*Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Cetakan ke 18. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,edisi pertama, kecetakan kedua PT Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Yulk,Gary.2012.*Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Budi Supriyanto. Edisi ketujuh, PT Indeks.Jakarta
- UU. No 32/2004. tentang Pembentukan Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kepahyang di Provinsi Bengkulu.