

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)

Fahmi Kamal¹
Widi Winarso²
Edy Sulistio³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

fahmi.fmk@bsi.ac.id
widi.winarso@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin jika dirasakan baik dan menyenangkan para karyawan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta dan seberapa besar faktor lain yang mempengaruhinya. Adakah hubungan yang signifikan diantara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Nilai koefisien korelasi $r = 0,744$ menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.533$ menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Agung Citra Transformasi Jakarta 53,3% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, kompensasi, disiplin, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

Abstract

The leadership style of a leader if it is perceived as something that is expected by subordinates, it will have a better effect on employee performance. Conversely, if it is not in line with expectations it will have an adverse effect on employee performance. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style on employee performance. To achieve the research objectives, the research method used is a quantitative research method and the analytical method used is correlation analysis. The correlation coefficient $r = 0.74$ indicates that the Leadership Style has a strong relationship with Employee Performance at PT Agung Citra Transformasi Jakarta. The coefficient of determination $r^2 = 0.55$ indicates that Employee Performance at PT Agung Citra Transformasi Jakarta 55% is influenced by the Leadership Style, while the remaining 45% is influenced by other factors.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan mengelolah sumberdaya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pemimpin.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks kepemimpinan, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Seiring dengan kegiatan PT. Agung Citra Transformasi ini, perubahan kehidupan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat sekitarpun menjadi berkembang. Hal hal yang perlu diperhatikan dalam semua aspek yaitu sumber daya manusianya, karena dalam menghadapi arus globalisasi yang semakin maju sangat dibutuhkan sumberdaya manusia atau karyawan yang

berkualitas dan profesional dalam bidang kerjanya, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Gaya Kepemimpinan Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Wukir, 2013:134) menjelaskan bahwa "kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama".

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan "kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama".

Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dari definisi-definisi di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Teori Kepemimpinan

Terdapat banyak teori kepemimpinan yang telah ditulis oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun, teori kepemimpinan di modifikasi meliputi *trait-factor theory*, *leadership style theory*, *leadership skill theory*, *situational leadership theory*, *contingency theory*, *path-goal theory*, *leader member exchange theory* dan *traformasional leadership theory*. Teori-teori ini memiliki karakteristik masing-masing.

Menurut Ann Gilley dalam Suryada (2015:95) adalah sebagai berikut:

1. *Trait-Factor Theory*
Teori ini didasarkan pada sifat faktor yang difokuskan pada penemuan Gaya yang universal yang cocok untuk semua situasi.
2. *Leadership Style Theory*
Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.
3. *Leadership Skill Theory*
Pendekatan mengambil keputusan berpusat pada kepemimpinan. Pendekatan keterampilan menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengetahuan tertentu yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.
4. *Situational Leadership Theory*
Teori ini mengembangkan pendekatan kepemimpinan menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan adaptif yang mixed mendelegasikan, mendukung melatih, dan mengarahkan sesuai keadaan.
5. *Contingency Theory*
Istilah “kontingensi” digunakan untuk mencerminkan seberapa baik gaya pemimpin sesuai konteks. Teori kontingensi menggambarkan situasi baik kepemimpinan tugas termotivasi.
6. *Path-Goal Theory*
Path-Goal theory menggunakan penelitian tentang motivasi untuk mendapatkan tujuan organisasi yang dicapai. Tujuan dari Path-Goal Theory adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada motivasi.
7. *Leader Member Exchange (LMX) Theory*
Teori LMX menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut hubungan antara keduanya adalah berpusat pada kepemimpinan.

8. *Tranformasional Leadership Teory*
Kepemimpinan transformasi melibatkan nilai-nilai, etika dan tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan memperlakukan bawahan sebagai “manusia penuh” dan dimasukan kepemimpinan kharismatik dan visioner.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018:144) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut;

1. Tipe Otokratik
Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.
2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)
Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe Paternalistik
Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.
4. Tipe Kharismatik
Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.
5. Tipe Militeristik
Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo- Demokratik
Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.
7. Tipe Demokratik
Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat
Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory), yang dikembangkan oleh Robert House dalam (Gunawan, 2015:158) menyatakan 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. Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 jenis yakni:
 1. Gaya Kepemimpinan *Directive*
Kepemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka,

memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

2. **Gaya Kepemimpinan *Supportive***
Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok.
3. **Gaya Kepemimpinan Partisipatif**
Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
4. **Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada hasil**
Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Peran dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017:271) terdapat tiga peran seorang pemimpin dalam proses memimpin, yaitu:

1. **Peran Antar Manusia**
 - a. Peran antar manusia ini meliputi:
 - b. Peran selaku tokoh
 - c. Peran selaku pemimpin
 - d. Peran selaku penghubung
2. **Peran informatif**
 - a. Peran-peran informative dilakukan sebagai berikut:
 - b. Peran selaku pemantau
 - c. Peran selaku penyebar
 - d. Peran selaku public relation (hubungan masyarakat)
3. **Peran pembuat keputusan**
 - a. Peran seorang pemimpin selaku pembuat keputusan meliputi:
 - b. Peran selaku wiraswasta
 - c. Peran selaku penanggung jawab resiko
 - d. Peran selaku pembagi sumber daya
 - e. Peran selaku perunding

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus

memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. **Watak dan kepribadian yang terpuji.** Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
2. **Keinginan melayani bawahan.** Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
3. **Memahami kondisi lingkungan.** Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
4. **Intelegensi yang tinggi.** Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu
5. **Berorientasi ke depan.** Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
6. **Sikap terbuka dan lugas.** Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pada pendiriannya.

Konsep Kinerja Pengertian Kinerja

Menurut Priansa (2017:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ke pada nya”.

Bernardin dan Russel dalam Yudha (2015:26) Kinerja “adalah performance is defined as the record of outcomes produced on a specified

job function or activity during time period, Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.

Sedangkan menurut Ricardianto (2014:67) kinerja “adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi di tuangkan melalui perencanaan suatu organisasi”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2017:50) “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja pegawai adalah variable individu, variable psikologis dan variabel organisasi”. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan visik ataupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; Demografi, menyangkut umur, asal-usul, dann jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel orgaisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Marthis dan Jackso dalam Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, (2018:212). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu;

1. Kemampuan Mereka
Kemampuan ini di tentuka oleh pedidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik
2. Motivasi
Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah.
3. Dukungan yang di terima dan didapat dari pimpinan perusahaan
Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
4. Hubungan karyawan dengan perusahaan
Yaitu hubungan karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan meliputi tekanan dan perunahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145) faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Kriteria atau Indikator Ukuran-Ukuran Kinerja

Menurut Salim dan Woodward dalam Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:213) mengemukakan indikator kinerja antara lain:

1. Economy atau ekonomis
Pengunaan sumber daya sesedikit mungkin dalam proses peyelenggaraan pelayanan publik.
2. Efficiency atau efisiensi
Suatu keadaan yang menunjuka tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan pengeluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
3. Effectivies atau efektivitas
Tercapainya tujuan yang telah di tetapkan baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun orientasi.
4. Equit atau keadilan
Pelayanan publik yang diselenggarakan dengan memperhatikan aspek-aspek pemerataan
Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:
 1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
 2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
 3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H0 : tidak adanya pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja
 H1 : adanya pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (positivis).

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian untuk mendapatkan data sebagai objek penulisan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah:

1. Data Primer
 - a. Metode Wawancara
Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, guna mendapatkan data-data yang diperlukan.
 - b. Metode Kuesioner
Metode kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan (pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disediakan).
2. Data Sekunder atau Studi Kepustakaan
Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Agung Citra Transformasi. Sesuai dengan pedoman yang telah di kemukakan oleh Sugiono (2014). Maka peneliti hanya pengambil sampel dari beberapa populasi yang ada yaitu 30 sampel.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan perhitungan yang dilakukan peneliti dibantu menggunakan program SPSS 23.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kuesioner yang disebarkan berjumlah 30 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan jabatan/posisi kerja. Dalam kuesioner ini, responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

NO.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	53,3
2.	Perempuan	14	46,6
	Total	30 orang	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2018)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 53,3% dan responden perempuan yaitu sebanyak 14 orang dengan presentasi sebesar 46,6%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

NO.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-25	17	56,6
2.	26-30	10	33,3
3.	31-35	3	10
4.	>35	1	3,3
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan karakteristik umur responden pada Tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 18– 25 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 56,6%, responden yang berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 33,3 %, responden yang berumur antara 31– 35 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 10% dan responden yang berumur lebih dari 35 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 3,3%. Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar responden berumur antara 20– 25 tahun yaitu sebesar 56,6%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keragaman responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

NO.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	3	10
2.	D3	1	3,3
3.	S1	24	80
4.	S2	2	6,6
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 3 responden dengan jumlah persentase

sebesar 10%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 responden dengan jumlah persentase sebesar 3,3%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 responden dengan jumlah persentase 80%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden jumlah persentase 6,6%.

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sebesar 80%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keragaman responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	≤1 Thn	12	40
2.	1-3 Thn	14	46,6
3.	3-5Thn	4	13,3
4.	≥ 5 Thn	0	0
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat responden dengan pendidikan masa kerja ≤1 Thn sebanyak 12 responden dengan jumlah persentase sebesar 40%, masa kerja 1-3 Thn sebanyak 14 responden dengan jumlah persentase sebesar 46,6%, masa kerja 3-5Thn sebanyak 4 responden dengan jumlah persentase 13,3 %, dan masa kerja terahir sebanyak 0 . Berdasarkan karakteristik pendidikan responden sebagian besar responden dengan masa kerja terbanyak 1-3 Thn dengan presentasi 46,6%.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya, maka dilakukan uji instrument terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas

Uji validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur kuesioner yang diberikan kepada responden. Apabila seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrument tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dari kuesioner tersebut adalah valid. Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Validitas

NO	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,813	0,361	VALID
		X2	0,493		VALID
		X3	0,850		VALID
		X4	0,806		VALID
		X5	0,539		VALID
		X6	0,845		VALID
		X7	0,750		VALID
		X8	0,626		VALID
		X9	0,671		VALID
		X10	0,805		VALID
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,829	0,361	VALID
		Y2	0,786		VALID
		Y3	0,905		VALID
		Y4	0,871		VALID
		Y5	0,801		VALID
		Y6	0,726		VALID
		Y7	0,703		VALID
		Y8	0,888		VALID
		Y9	0,785		VALID
		Y10	0,741		VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, maka di peroleh r tabel sebesar 0,361 dan hasilnya valid. Kesimpulannya adalah data untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah valid, dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,900	10
Kinerja	0,938	10

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 (2018)

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada Tabel 6 tersebut dengan menggunakan uji statistik Cronbach variabel X memiliki nilai Alpha (α) 0,900 menunjukkan bahwa variable kepemimpinan masuk dalam kategori reliable, sedangkan variabel Y memiliki Cronbach Alpha 0,942 menunjukkan bahwa variable kinerja masuk dalam kategori reliable.

Data Hasil Kuesioner Variabel X

Analisis deskripsi terhadap variabel gaya kepemimpinan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai gaya kepemimpinan, dimana hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No Res	Jawaban atas pertanyaan X										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	2	4	3	4	5	3	2	33
2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	32
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
6	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	46
7	3	3	3	3	4	2	4	5	4	4	35
8	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
11	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
18	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
20	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	43
21	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
24	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
25	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
26	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	5	4	3	5	3	3	5	3	3	37
30	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	44
Total	124	122	119	122	134	123	121	129	121	118	1233

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Data Hasil Kuesioner Variabel Y

Analisis deskripsi terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja karyawan, dimana hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Variabel
Motivasi (Y)

No Res	Jawaban atas pertanyaan Y										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
12	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
13	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	40
14	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
17	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	36
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
19	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
22	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34
23	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
24	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47
25	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	37
26	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
27	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
28	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
30	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46
Total	124	122	119	121	119	121	119	122	122	117	1206

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisiensi Korelasi

Setelah diketahui bahwa butir-butir dalam instrument valid dan dapat dipercaya, maka langkah selanjutnya adalah mencari arah dan kuatnya tingkat hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menggunakan rumus Korelasi. maka hasil hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		kepemimpinan	kinerja
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
kinerja	Pearson Correlation	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Hipotesis

H0: Tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H1: Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian

Jika Signifikansi >0.05 maka H0 diterima

Jika Signifikansi <0,05 maka H0 ditolak

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,744. Berdasarkan tabel pedoman Interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiono (2014) Interval Koefisien 60–79 nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,744 antara motivasi kerja terhadap kompensasi karyawan.

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan dari hasil uji koefisiensi korelasi diatas adalah didapat nilai sebesar 0,744 bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi melalui SPSS.23 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hipotesis

H0: Tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H1: Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Tabel 10
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437,243	1	437,243	34,637	,000 ^b
	Residual	353,457	28	12,623		
	Total	790,700	29			
a. Dependent Variable: gaya kepemimpinan						
b. Predictors: (Constant), kinerja						

Berdasarkan tabel Anova di atas dapat diketahui bahwa signifikan senilai $0.000 < 0.05$ maka keputusannya H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,533	3,553

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Hasil pada tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.533 artinya 53,3%, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, kompensasi, disiplin, budaya organisasi dll.

Uji Persamaan Regresi

Regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Berdasarkan hasil penelitian analisis dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh hasil regresi antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,130	6,519		,327	,746
	kepemimpinan	,926	,157	,744	5,885	,000
a. Dependent Variable: kinerja						

Berdasarkan tabel perhitungan SPSS 23 di atas, dapat diperoleh persamaan yaitu $Y = 2.130 + 0,926X$. Dari persamaan fungsi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa bila Gaya kepemimpinan bersifat konstan atau bernilai 0 (nol) kinerja karyawan adalah sebesar 2.130. Setiap penambahan 1 kali untuk Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika Gaya kepemimpinan mengalami penurunan 1 kali maka kinerja karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,926. Jadi arah hubungan Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif artinya searah.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Pada Bab ini peneliti dapat menjabarkan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Citra Transformasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar interpretasi antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu $r = 0.744$ berarti menunjukkan hubungan positif dan kuat antara pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Agung Citra Transformasi. Hal ini memberikan indikasi bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 53.3% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan selebihnya 47.3 % di pengaruhi oleh faktor yang lain.
3. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 2.130 + 0,926X$ Yang menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka hasil kinerja karyawan sebesar 2.130 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika gaya kepemimpinan dinaikkan atau diturunkan 1 % maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan nilai kepuasan 0,926 %.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran-saran guna perbaikan mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Hendaknya PT Agung Citra Transformasi perlu lebih mengembangkan Gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan perusahaan lebih berkreasi tanpa melanggar aturan yang telah ada pada perusahaan, dengan begitu akan semakin meningkatkan kinerja. Dan terdapat hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.
 2. Bagi perusahaan untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang bisa berimplementasi terhadap meningkatnya produktivitas perusahaan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya diharapkan dapat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan tetap stabil.
 3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor faktor lain mengenai Kinerja Karyawan suatu perusahaan untuk dijadikan variabel penelitian, dikarenakan penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan penelitian.
- Sedarmayanti. (2017:273). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2004:167). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Suryadana, L. (2015:95). Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Wukir. (2013:134). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yudha, C. (2015). Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (, VIII, 1–19).

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, M. (2018:208). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Gunawan, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya, (2000).
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).
- Priansa, D. (2017:48). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Badung: CV PUSTAKA SETIA.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100–107.
- Ricardianto, P. (2014:67). Human Capital Management. Bogor: IN MEDIA.