

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT MITRA SINERGI INTERNASIONAL

EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT MITRA SINERGI INTERNASIONAL

Luthfi Reza Pahlevi

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Luthfirezapahlevi@telkomuniversity.ac.id

ABSTARK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Sinergi Internasional. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada PT Mitra Sinergi Internasional, bagaimana kinerja karyawannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Mitra Sinergi Internasional dengan jumlah sebanyak 22 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Mitra Sinergi Internasional. Diketahui bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan tersebut berdasarkan koefisiensi determinasi sebesar 14,6% sedangkan sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel penelitian.

Kesimpulan penelitian ini, bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Sinergi Internasional tergolong dalam kategori baik yang berarti memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Sinergi Internasional.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain dan menambahkan sampel agar mendapatkan hasil yang representatif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Mitra Sinergi Internasional atau pada perusahaan lain. Untuk manajemen PT Mitra Sinergi Internasional lebih meningkatkan kualitas pengawasan dan pemberian tugas kerja yang sesuai kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi maksimal.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Metode Kuantitatif

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of leadership style on employee performance at PT Mitra Sinergi Internasional. The purpose of the study was to determine the effect of leadership style on PT Mitra Sinergi Internasional, how the employees performed. The research method used in this study is a quantitative method with the type of research in the form of descriptive and causal studies. The population in this study were all employees of PT Mitra Sinergi Internasional with a total of 22 respondents. Data analysis techniques using simple linear regression analysis.

Based on the results of hypothesis testing, it can be seen that the leadership style influences the performance of PT Mitra Sinergi Internasional employees. It is known that the magnitude of the influence of the leadership style is based on the determination coefficient of 14.6% while the remaining 85.4% is influenced by variables outside the research variable.

The conclusion of this study, that the influence of leadership style on employee performance at PT Mitra Sinergi Internasional belongs to a good category, which means a positive influence on the performance of employees at PT Mitra Sinergi Internasional.

Suggestions for further research can examine other variables and add samples to get representative results that can affect the performance of the guards at PT Mitra Sinergi Internasional or in other companies. For the management of PT Mitra Sinergi Internasional to further improve the quality of supervision and the provision of appropriate work assignments to employees so that the resulting performance is maximized.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Quantitative Methods

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, harus menjadi contoh sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Menurut Siagian (2010:21) kepemimpinan merupakan faktor penentu yang paling dominan dalam usaha organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Contohnya seperti Walikota Surabaya Tri Rismaharini yang selalu berinisiatif turun ke jalan dalam mengelola permasalahan kota Surabaya dengan cara turun kejalan atau dengan mengunjungi tempat yang sekiranya perlu dilakukan perbaikan dan langsung diambil tindakan yang memang harus ditangani sesegera mungkin. Hal seperti ini memberikan rangsangan dan dorongan kepada bawahannya untuk melakukan tindakan yang sama sehingga menimbulkan efek positif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas individu jika dilakukan secara berkesinambungan.

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Sutikno (2014:9) mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Suwatno dan Priansa (2011:140) Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.

Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang berupaya menciptakan perubahan secara terus-menerus. Ia seorang yang cerdas dan mampu menciptakan terobosan (breakthrough) meninggalkan masa lalu menuju ke masa depan yang lebih baik (Wirawan 2014:70). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Menurut Baihaqi (2010:4) Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Kepemimpinan transformasional menurut Sutikno (2014:55) membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa

adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya.

Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Ivancevich (2010:4) menjelaskan sumber daya manusia sebagai suatu fungsi di dalam organisasi yang bertujuan mengoptimalkan pendayagunaan tenaga kerja di dalamnya. Optimalisasi ini berhubungan dengan pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki latar belakang ilmu perilaku dan manajemen strategis. Dengan dasar keilmuan yang lengkap sumber daya manusia diharapkan mampu menjalankan tanggungjawabnya untuk mengelola asset perusahaan sehingga mampu berkontribusi secara optimal.

2. Landasan Teori

"Kepemimpinan menurut Michael Armstrong (Suryadana,2015:94) menjelaskan bahwa *Leadership is a process that involves influence that occurs within a group, and it involves attainment of a goal*. Pandangan ini mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan ini melibatkan pencapaian tujuan". Menurut Robbins (Suwatno dan Priansa,2011:140), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan kepemimpinan menurut Kartono (Suwatno dan Juni Priansa, 2011:140) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

2.1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya. Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pendapat Soekarso (2015:11), gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

2.2. Kinerja

Kinerja sering didefinisikan hanya dalam pencapaian tujuan yang dapat diukur. Tapi kinerja adalah masalah tidak hanya dari apa yang orang mencapai tapi bagaimana mereka mencapainya. Dengan demikian, kinerja akan terhubung dengan prestasi, pelaksanaan, dan melaksanakan. Suatu hasil kinerja dapat juga berkaitan dengan perilaku yang tepat, perilaku tersebut terutama dalam kebijaksanaan, dan penggunaan efektif pengetahuan yang diperlukan, keterampilan dan kompetensi (Liga Suryadana 2015:164).

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah alat yang menggambarkan proses penelitian secara keseluruhan. Dengan demikian, pembaca langsung dapat memperoleh gambaran menyeluruh tentang penelitian hanya dengan melihat kerangka pemikiran (Suliyatno 2013:48).

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan di PT. Mitra Sinergi Internasional maka peneliti menggunakan teori kepemimpinan yg didasarkan pada teori Kartono (Suwatno dan Juni Priansa, 2011:140) yang mendefinisikan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Berdasarkan teori diatas di butuhkan penjelasan mengenai kepemimpinan dengan menggunakan fungsi kepemimpinan itu sendiri dengan menggunakan teori Soekarso (2015:22) sebagai berikut:

1. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
2. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen.
3. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat.
4. Pemprakarsa, penggiatan, dan pengendalian rencana.
5. Melaksanakan pengawasan melekat dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
6. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.
7. Meningkatkan produktivitas organisasi dan alokasi sumber daya serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
8. Menciptakan perubahan/pembaharuan/reformasi.

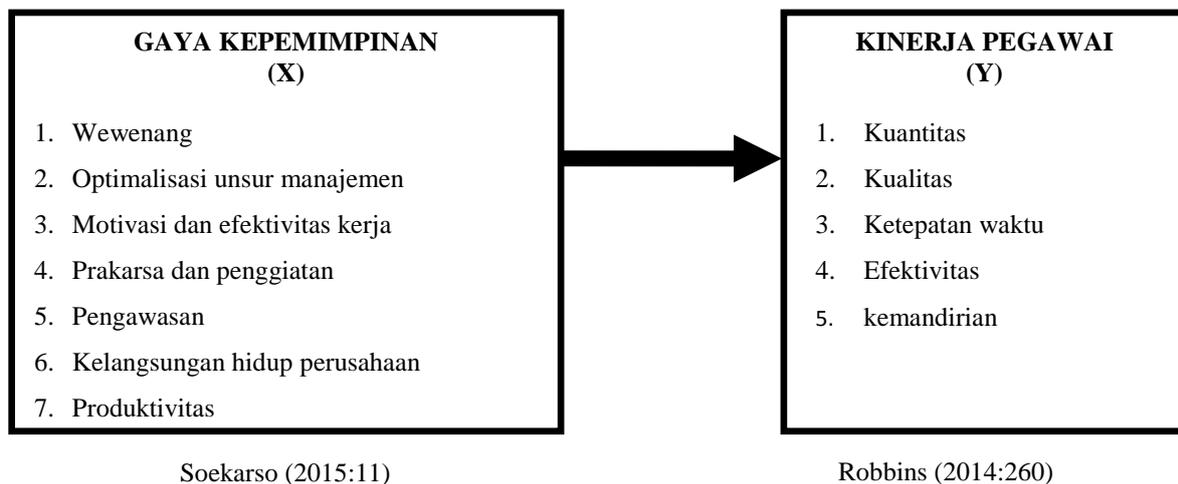
Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014:270) mendefinsikan bahwa, "Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan."

Menurut Robbins (20014:260) kinerja karyawan memiliki 5 indikator sebagai standar penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kinerja memiliki kaitan yang erat dengan gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian wirawan (2013) dan Sutikno (2014) disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, artinya dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai kinerja pegawai akan berdampak positif untuk perusahaan tersebut.

Dari penjelasan uraian di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diilustrasikan seperti gambar berikut :



3. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya (Dantes, 2012:51). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Penelitian ini menggunakan jenis skala peringkat yaitu Likert. Pada umumnya skala Likert didesain dengan susunan empat alternatif, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitra Sinergi Internasional yang berjumlah 22 orang. Data bersala dari 2 sumber yaitu data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian diuji kevalidannya menggunakan uji validitas dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dan realibilitas dari 17 butir pertanyaan yang diujikan seluruh nya dinyatakan valid. Hasil reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS versi 23 sebesar 0,893 untuk gaya kepemimpinan dan 0,811 untuk kinerja pegawai termasuk kedalam kategori reliabel (baik).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	14	64%
2	Wanita	8	36%
Total		22	100%

Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	16	73%
2	31 – 40	5	23%
3	≥ 40	1	4%
Total		22	100%

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

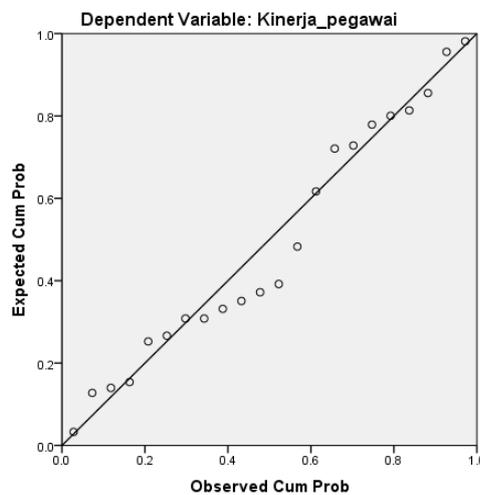
No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMK/SLTA/SMA	5	22%
2	D1 - D3	7	32%
3	S1 - S2	10	46%
Total		22	100%

Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 - 2 Tahun	8	36%
2	3 - 5 Tahun	11	50%
3	≥ 5 Tahun	3	14%
Total		22	100%

4.2 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik penyebaran terjadi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut yang mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dilakukan dengan perhitungan statistik yaitu menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menghasilkan angka yang lebih detail dan melihat satu persamaan regresi yang akan dipakai lolos asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22026273
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.089
Komolgrof-Smirnov Z		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Asymtotic Significanted*) $> \alpha$ ($0,175 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.176	6.995		3.456	.002
	Gaya_ kepemimpinan	.245	.133	.382	1.850	.079

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengolahan data secara regresi linier sederhana, diperoleh dari persamaan berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24.176 + 0.245X$$

Dari persamaan di atas dapat diperoleh hasil bahwa:

- Kostanta sebesar 24.176, artinya ketika variabel X (Gaya Kepemimpinan) bernilai 0 (nol), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bernilai 24.176.
- Koefisien regresi b (0.245) memiliki arti bahwa setiap X meningkat 1, maka Y akan meningkat sebesar 0.245. pada koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ini bernilai positif yang berarti terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai PT. Mitra Sinergi Internasional. Sehingga didapat kesimpulan dari persamaan analisis regresi linier sederhana dalam

penelitian kali ini adalah ketika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika nilai gaya kepemimpinan menurun maka nilai kinerja pegawai juga menurun.

4.3 Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.176	6.995		3.456	.002
	Gaya_kepemimpinan	.245	.133	.382	1.850	.079

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh t hitung sebesar 1.850 dan nilai t tabel dari tabel distribusi t dengan $\alpha + 0,05$ pada pengujian dua arah adalah 1,717 yang berarti lebih kecil dari t tabel ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$), selain itu nilai signifikan pada tabel t hitung adalah sebesar 0.079 lebih dari 0,05, maka diputuskan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Mitra Sinergi Internasional.

4.4 Koefisien Dterminasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.103	4.324

a. Predictors: (Constant),
Gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 14,6%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sinergi Internasional, sedangkan sisanya sebesar 85,4% di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai di PT. Mitra Sinergi Internasional.

5. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang terdiri dari wewenang, optimalisais manajemen, motivasi dan efektifitas kerja, prakarsa dan penggiatan, pengawasan, kelangsungan hidup perusahaan, menciptakan perubahan memperoleh nilai rata-rata skor total sebesar 66,25%. Secara garis kontinum, hasil pengolahan data pada variabel in tergolong dalam kategori "baik", yang berarti penerapan gaya kepemimpinan dinilai baik dan sesuai untuk diterapkan pada PT. Mitra Sinergi Internasional.

2. Kinerja pegawai yang terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian memperoleh nilai rata-rata skor total sebesar 76,02%. Secara garis kontinum, hasil pengolahan padat pada variabel ini tergolong dalam kategori “baik“, yang berarti kinerja karyawan baik karena penerapan gaya kepemimpinan sesuai dengan karyawan PT. Mitra Sinergi Internasional.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mitra Sinergi Internasional sebesar 14,6%, sedangkan sisanya 85,4%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

6. Saran

1. Dari hasil tanggapan gaya kepemimpinan terlihat bahwa dimensi pengawasan memiliki persentase paling rendah dibandingkan dimensi yang lainnya meskipun masih dalam kategori baik pada hasil perhitungan atau dapat dikatakan pengawasan terhadap kinerja karyawan masih terlihat longgar dan dilihat dari jumlah karyawan yang bisa dikatakan belum cukup banyak menjadi alasannya. Oleh karena itu disarankan manajemen pada PT. Mitra Sinergi Internasional meningkatkan aspek standar pengawasan kinerja karyawannya.
2. Dari hasil tanggapan kinerja pegawai terlihat bahwa dimensi kuantitas memiliki persentase paling rendah dibandingkan dimensi kinerja karyawan lainnya. Oleh karena itu disarankan manajemen pada PT. Mitra Sinergi Internasional tugas yang diberikan kepada karyawan apakah mampu dikerjakan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Baihaqi, Fauzan. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Creswell, John W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Dubrin. (2005). *Leadership*. Jakarta: Prenada Media.
- Priansa (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi7, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, John M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. (2010). *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management, Eleventh Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Miftah, Thoha (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Soekarso. (2015). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Soekarso, Iskandar Putong (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Volume 1 (Edisi 1). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Bumi Aksara.
- Suryadana, Octavia. (2015). *Pengantar Pemasaran Pariwisata*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.