

## ***The Influence Of Leadership Style On Employee Performance in PT. Anindya Wiraputra Konsult***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anindya Wiraputra Konsult**

**Muhamad Fitriandi Sunara<sup>1\*</sup>, William Rolando Lasmalatu<sup>2</sup>, Widwi Handari Adji<sup>4</sup>**

Politeknik Piksi Ganesha<sup>1,2,3</sup>

[m.fitriandi@anindya.biz](mailto:m.fitriandi@anindya.biz)<sup>1</sup>, [rollandlatu@gmail.com](mailto:rollandlatu@gmail.com)<sup>2</sup>, [widwihandari@gmail.com](mailto:widwihandari@gmail.com)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

#### **ABSTRACT**

*Leadership is one of the means of making it easier to achieve company goals, this can be determined by how the leadership style developed in the company. Research was conducted to find out the influence between leadership styles on employee performance using a quantitative approach. Researchers selected the employees of PT. Anindya Wiraputra Konsult as the population in this study, using the Slovin formula and non-probability sample techniques for 100 people, and processed through the SPSS V.24 application. Based on the results of the research below, it is shown that leadership style has a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *Leadership style, employee performance.*

#### **ABSTRAK**

Kepemimpinan adalah salah satu sarana mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini dapat ditentukan oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada perusahaan tersebut. Dilakukannya penelitian guna mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Para karyawan PT. Anindya Wiraputra Konsult selaku populasi pada penelitian kali ini, dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik non-probability sampel terhadap 100 orang, serta diolah menggunakan aplikasi SPSS V.24. Berdasarkan penelitian dibawah ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan kualitas tenaga kerjanya agar senantiasa tetap kompeten serta terampil sehingga dapat meningkatkan daya saing, dan tetap *survive* ditengah gempuran kompetitor yang semakin menjadi, karena secara tidak langsung kualitas tenaga kerja mencerminkan bagaimana kualitas perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia juga memiliki kedudukan krusial dalam mewujudkan kualitas kompetitif suatu organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti 2017) Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan bagaimana sumber daya manusia didalamnya sebagai pelaksana kerja, maka diperlukan suatu program kesejahteraan tenaga kerja sebagai sarana tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang memiliki kualitas tinggi, sehingga diharapkan bisa menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan kepuasan kerja untuk memudahkan proses pencapaian tujuan perusahaan.

Terkadang setiap tenaga kerja dituntut untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dengan tepat dan baik, aktif berpartisipasi pada setiap kegiatan perusahaan sampai terkadang melebihi batas kemampuan yang dimiliki dan akhirnya mencapai pada suatu situasi yang disebut kelelahan kerja sehingga memicu terjadinya ketegangan dilingkungan kerja, bahkan lebih parahnya lagi dapat menimbulkan gesekan antara sesama karyawan. Hal tersebut dapat dianggap sebuah ancaman, karena bisa terjadi pada seluruh jajaran perusahaan, baik pimpinan atau staff perusahaan. Disinilah peran sebenarnya seorang

pemimpin dibutuhkan, setiap sikap dan keputusannya menjadi *role model* pada setiap tindakan bagi para karyawan dalam mengerjakan aktivitas kerja yang mampu membangkitkan aura positif serta membangun semangat dan meningkatkan kinerja karyawan (Sodexo 2021).

Kepemimpinan merupakan salah satu sarana untuk mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini dapat ditentukan oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin harus cepat, cekatan, juga tanggap terhadap kemungkinan perubahan yang akan terjadi, berjiwa sosial tinggi, serta memiliki kemampuan analitis yang baik, sehingga dapat memecahkan masalah dengan tepat dan cepat, sehingga dapat memaksimalkan tingkat produktivitas kinerja karyawannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan tentunya bukan suatu hal yang mudah karena memerlukan proses dan waktu yang relatif panjang, sehingga menghasilkan hasil yang terbaik dan secara tidak langsung sekaligus dapat meningkatkan performa perusahaan. Selain itu diperlukan juga peningkatan dalam hal pembinaan serta pengawasan melalui pemimpin terhadap keberhasilan kinerja karyawannya. Jika kita berbicara mengenai pencapaian hasil kerja, tentu tak terlepas dari bagaimana penerapan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengkoordinasi karyawannya. Dalam konsep kepemimpinan yang telah diarahkan untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja karyawan serta penerapan gaya kepemimpinan pada seorang pemimpin, dan didukung oleh fenomena yang ada sehingga menimbulkan rasa ketertarikan pada peneliti agar mengadakan sebuah penelitian yaitu “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN” di PT. Anindya Wiraputra Konsult yang bergerak dibidang jasa *independent surveyor* dan laboratorium batu bara.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang menelaah secara global mengenai bagaimana cara memotivasi, mengordinasi, dan mengawasi suatu kelompok atau individu untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dengan benar yang simultan dengan instruksi, dan standar SOP yang berlaku. Seiring dengan berjalannya waktu, ilmu kepemimpinan telah banyak berkembang. Menurut (Robbins and Judge 2016) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memberi pengaruh pada suatu individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan visi organisasi atau perusahaan. Menurut (Wijono 2018) memaparkan bahwa kepemimpinan adalah upaya dari seorang pemimpin, yang diharuskan memiliki kemampuan mengarahkan, mendukung, dan memberikan motivasi pada karyawannya, sehingga dapat merealisasikan apa yang menjadi tujuan sebuah individu atau organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memberi pengaruh pada individu lain guna bersedia serta berusaha untuk meraih suatu tujuan. Dalam suatu organisasi diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu memimpin pergerakan roda organisasi agar dapat selaras dengan target. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan dengan cara berbeda, dan dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu ciri khas atau cara yang melekat pada seorang pemimpin untuk memberi motivasi kepada karyawannya, agar dapat bekerja lebih efektif serta efisien (Hasibuan 2012).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja yaitu ukuran atau hasil baik secara kuantitas ataupun kualitas yang diraih dalam mengerjakan suatu kewajiban atau tanggung jawab, serta kualitas manajemen kinerja

berperan penting untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Kasmir 2016) kinerja didefinisikan sebagai sikap serta hasil yang diraih dalam mengerjakan kewajiban dan tanggung jawab pada periode tertentu. Menurut (Masram 2017) menyebutkan variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan meliputi 1. Tingkat efektivitas dan efisiensi dari tujuan organisasi tersebut 2. Otoritas atau wewenang yang dimiliki oleh setiap organisasi untuk menjalankan kontribusinya untuk organisasi, 3. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh masing-masing individu, 4. Sikap inisiatif atau daya pikir yang kreatif dan inovatif dalam memunculkan ide untuk menyelesaikan masalah. Evaluasi kinerja juga harus dilakukan guna meningkatkan pelayanan, dan sebagai pedoman

### Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai sebuah simpulan sementara rumusan permasalahan pada suatu penelitian (Sugiyono 2014). Atas dasar hal tersebut, kalimat pernyataan tersusun sebagai rumusan masalah penelitian. Berdasarkan konsep diatas, maka hipotesis penelitian yaitu :

Ho: Tidak ada pengaruh pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H1: Adanya pengaruh pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Menurut (Azwar and Saifuddin 2013) penelitian didefinisikan sebagai rangkaian sebuah pemecahan pada suatu masalah. Peneliti menerapkan *quantitative research* merupakan suatu upaya pengumpulan informasi dengan terfokus menggunakan tipe data numerik untuk memecahkan masalah. Penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan selaku (variabel X), terhadap kinerja karyawan selaku (variabel Y).

### Pengumpulan Data

Penelitian kali ini bersumber dari *primary* data selaku sumber data, dan diperoleh langsung pada obyek penelitian dengan cara menggunakan teknik kuisisioner.

### Populasi dan Sample

Populasi yaitu sebuah kawasan yang terbentuk dari objek dan subjek serta memiliki suatu kualifikasi dan kualitas secara spesifik yang telah ditentukan oleh untuk menjadi bahan ajaran, dan dibuat kesimpulannya (Sugiyono 2014). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan populasi dari para karyawan diperusahaan PT. Anindya, yang memiliki jumlah kurang lebih 1000 orang. Dalam proses pengambilan data, peneliti menggunakan *simple random sampling* pada 30 orang. Sampel merupakan sebuah bagian dari karakteristik yang ada pada keseluruhan suatu populasi yang ada (Sugiyono 2018).

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Uji validitas

#### Gaya kepemimpinan (X)

$r_{hitung} > r_{tabel}$  dianggap *valid*

$r_{hitung} < r_{tabel}$  dianggap tidak *valid*

$R_{tabel} : N = 40 = 0,312$

Landasan pengambilan keputusan pengujian ini didasari nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , hasilnya adalah:

Dari tabel yang tersaji menunjukkan bahwa 10 pernyataan gaya kepemimpinan (variabel x) mempunyai keputusan rhitung > rtabel 0,312 dan 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan (variabel y), dinyatakan *valid* serta memadai untuk menjadi sarana penelitian.

**Tabel 1. Hasil uji validitas variabel X**

| Pernyataan | R hitung | R tabel 5% (N=40) | Kesimpulan   |
|------------|----------|-------------------|--------------|
| 1          | 0,897    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 2          | 0,961    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 3          | 0,843    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 4          | 0,903    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 5          | 0,680    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 6          | 0,744    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 7          | 0,820    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 8          | 0,892    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 9          | 0,887    | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 10         | 0,888    | 0,312             | <i>Valid</i> |

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

### Kinerja karyawan (Y)

Landasan pengambilan keputusan pengujian ini didasari oleh r hitung dan r tabel, hasilnya adalah:

r hitung > r tabel dianggap *valid*

r hitung < r tabel dianggap tidak *valid*

R tabel : N = 40 = 0,312

Maka hasilnya:

Pada tabel dibawah menunjukkan terdapat 10 pernyataan variabel Y mempunyai rhitung > rtabel 0,312 dianggap *valid*, serta memadai untuk menjadi sarana penelitian.

**Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Y**

| Pernyataan | R hitung | R tabel 5% (N=40) | Kesimpulan   |
|------------|----------|-------------------|--------------|
| 1          | 914      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 2          | 792      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 3          | 878      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 4          | 820      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 5          | 884      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 6          | 831      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 7          | 889      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 8          | 958      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 9          | 952      | 0,312             | <i>Valid</i> |
| 10         | 928      | 0,312             | <i>Valid</i> |

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

### Uji Reliabilitas

#### gaya kepemimpinan (X)

Hasil Cornbach's Alpha bernilai 0,959 > 0,60, dan bisa disimpulkan bahwa semua butir keputusan adalah reliabel.

**Tabel 3. Hasil uji reabilitas variabel X**

| Reliability Statisitcs |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,959                  | 10         |

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

### Pada kinerja karyawan (Y)

Hasil Cornbach's Alpha bernilai 0,970 > 0,60 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir keputusan adalah reliabel.

**Tabel 4. Hasil uji reabilitas variabel Y**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,970                  | 10         |

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

### Uji Asumsi Klasik

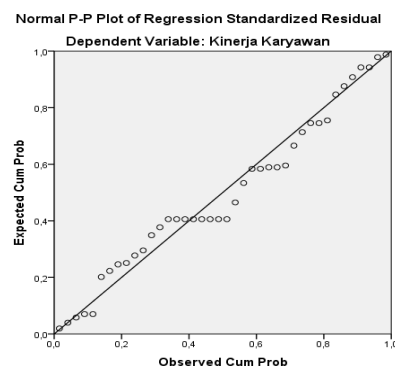
#### Uji normalitas

Pada pengujian ini terlihat hasil signifikansi kolmogorov smirnovnya bernilai 0,147 > 0,05 hingga bisa disimpulkan data terdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil uji normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test            |                |                   |
|-----------------------------------------------|----------------|-------------------|
|                                               |                | Unstd. Residual   |
| N                                             |                | 40                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>              | Mean           | 0,0000000         |
|                                               | Std. Deviation | 3,99479989        |
| Most Extreme Diff                             | Absolute       | 0,120             |
|                                               | +              | 0,120             |
|                                               | -              | -0,080            |
| Test Statistic                                |                | 0,120             |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                        |                | ,147 <sup>c</sup> |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i>        |                |                   |
| <i>b. Calculated from data.</i>               |                |                   |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> |                |                   |

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.



**Gambar 1. Hasil uji normalitas**

Berdasarkan *P-P plot regression standardized* diagram normal diatas, terdapat beberapa titik nampak terlihat bertebaran diantara garis, dan arahnya menyesuaikan dengan garis diagonal meski tidak sejajar. Namun tetap nilai residualnya terdistribusi normal.

### Hasil dari Uji Multikolinearitas

Pengukuran multikolinieritas menggunakan nilai *cutoff* tolerance, jika VIF bernilai  $< 10$  dan tolerance bernilai  $> 0,10$ , hingga dianggap tidak terjadinya multikolinieritas.

Data diatas menunjukkan nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variable bernilai  $< 10$  juga tolerance bernilai  $> 0,10$  yang menandakan tidak ada kendala multikolinieritas pada setiap variabel.

**Tabel 6. Hasil pengujian multikolinearitas**

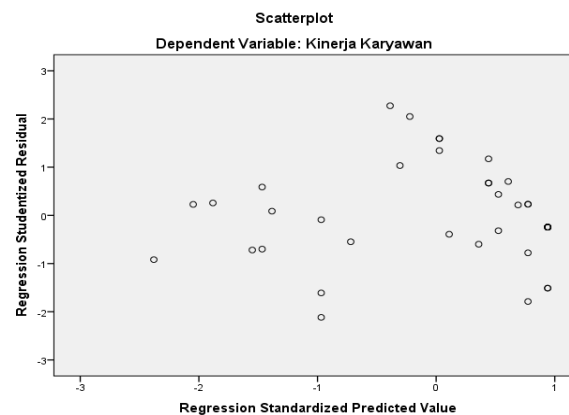
| Model             | Coefficients <sup>a</sup> |            |                   |        |       |                         |       |
|-------------------|---------------------------|------------|-------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
|                   | Unstd Coefficients        |            | Std. Coefficients | T      | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                   | B                         | Std. Error | Beta              |        |       | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 3,990                     | 2,176      |                   | 1,833  | 0,075 |                         |       |
| Gaya Kepemimpinan | 0,940                     | 0,054      | 0,943             | 17,469 | 0,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Kinerja Karyawan (Dependent Variable)

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Output dibawah menunjukkan keberadaan titik disekeliling angka 0 pada sumbu Y menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Scatterplot**

### Hasil Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

Dapat disimpulkan angka koefisien determinasi ( $R^2$ ), karena  $R$  Square = 0,889, yang berarti variansi pada variabel X mampu dijelaskan oleh variabel Y menggunakan model senilai 88,9%, dan variabel lainnya senilai (11,1%).

**Tabel 7. Hasil uji hipotesis**

| Model | Summary <sup>b</sup> |          |                   |                            |
|-------|----------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | ,943 <sup>a</sup>    | 0,889    | 0,886             | 4,04702                    |

a. Gaya Kepemimpinan (Predictors: (Constant))

b. Kinerja Karyawan (Dependent Variable)

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

### Hasil Uji F (Simultan)

Hasil tabel yang tersaji di atas merupakan pengujian koefisien determinasi, dan diketahui harga F hitung senilai 305,182 serta Sig. senilai 0,000. Dikarenakan sig. bernilai  $< 0,05$  yang artinya **Ho ditolak serta H1 diterima** menandakan adanya pengaruh pada gaya variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 8. Hasil pengujian uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                   |                        |           |                     |          |                   |
|------------------------------------------------------|------------------------|-----------|---------------------|----------|-------------------|
| <i>Model</i>                                         | <i>Sum of Squares.</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Square.</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
| <b>1 Reg</b>                                         | 4998,396               | 1         | 4998,396            | 305,182  | ,000 <sup>b</sup> |
| <b>Residual</b>                                      | 622,379                | 38        | 16,378              |          |                   |
| <b>Total</b>                                         | 5620,775               | 39        |                     |          |                   |
| <b>a. Kinerja Karyawan (Dependent Variable)</b>      |                        |           |                     |          |                   |
| <b>b. Gaya Kepemimpinan (Predictors: (Constant))</b> |                        |           |                     |          |                   |

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

### Hasil Uji T

Terlihat pada variabel X nilai  $b = 0,940$  dan  $t = 17,469$  serta Sig. = 0,000. Karena sig.  $< 0,05$  menjadikan **Ho ditolak dan H1 diterima** menandakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil dari uji T**

| <i>Model</i> |                   | <i>Unstd Coefficients</i> |            | <i>Std. Coefficients</i> | <i>T</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|-------------------|---------------------------|------------|--------------------------|----------|-------------|
|              |                   | B                         | Std. Error | Beta                     |          |             |
| <b>1</b>     | (Constant)        | 3,990                     | 2,176      |                          | 1,833    | 0,075       |
|              | Gaya Kepemimpinan | 0,940                     | 0,054      | 0,943                    | 17,469   | 0,000       |

### Hasil Uji Korelasi

Terlihat nilai Sig. (2-tailed) dari gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $r = 0,943$  yang menandakan antara kedua variabel memiliki korelasi yang sangat kuat.

**Tabel 10. Hasil uji korelasi**

| Correlations      |                 |                   |                  |
|-------------------|-----------------|-------------------|------------------|
|                   |                 | Gaya Kepemimpinan | Kinerja Karyawan |
| Gaya Kepemimpinan | Pearson Cor     | 1                 | ,943**           |
|                   | Sig. (2-tailed) |                   | 0,000            |
|                   | N               | 40                | 40               |
| Kinerja Karyawan  | Pearson Cor     | ,943**            | 1                |
|                   | Sig. (2-tailed) | 0,000             |                  |
|                   | N               | 40                | 40               |

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V24 for Windows.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian di atas, peneliti menarik kesimpulan : Pertama, dalam hasil uji perhitungan nilai koefisiensi relasi ( $r$ ) senilai 0,943, dan dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan Y sangat kuat.

Kedua, pada hasil uji determinasi koefisien  $R Square = 0,889$  (88,9%), yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan sebesar 88,9% pada kinerja para karyawan PT. Anindya Wiraputra Konsult, dan sisanya sebesar 11,1% merupakan variabel lain.

Ketiga, dalam hasil uji t hitung variabel gaya kepemimpinan senilai 17,496 serta ttabel 0,940, dan signya bernilai  $< 0,05$  sehingga bisa disimpulkan secara parsial antar variabel memiliki pengaruh yang positif.

### Saran

Pada penelitian di atas maka peneliti memberikan saran yaitu, diperlukan dukungan serta peran aktif dari atasan di PT. Anindya Wiraputra Konsult dengan cara membangun hubungan baik dengan bawahan, mengontrol, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja para karyawan agar senantiasa dapat terus meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi sebagai acuan atau referensi untuk peneliti selanjutnya, agar dapat lebih menggali variabel lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

### Daftar Pustaka

- Azwar, and Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 1st ed. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo : Zifatama.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Robbins, and Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revi. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sodexo. 2021. "Apa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan?" *Sodexo Group*. <https://www.sodexo.co.id/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan/>.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- . (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspekti Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.