

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK (Cabang Kampus)**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT INDONESIAN BANK (PERSERO), Tbk.*

Oleh:

Joshua Tumengkol¹
Rosalina A. M. Koleangan²
Lucky O. H. Dotulong³

^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[joshua.tumengkol117@gmail.com¹](mailto:joshua.tumengkol117@gmail.com)

[rosalina_koleangan@unsrat.ac.id²](mailto:rosalina_koleangan@unsrat.ac.id)

[luckydotulong@unsrat.ac.id³](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

Abstrak : Pemimpin yang baik akan memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya, peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apakah yang diterapkan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) online yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract: A good leader will give a great influence to his subordinates, improving employee performance in a company is very important, because it will have a positive impact on the company and is expected to be able to increase the effectiveness and efficiency of the company. This study aims to determine what leadership styles are applied to PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Branch Campus Sam Ratulangi University. This research is quantitative descriptive. This research was conducted at PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Branch Campus Sam Ratulangi University. Data collection in this study is by using an online questionnaire (questionnaire) given to respondents to be filled in accordance with the actual situation. The results showed that the leadership style had a direct positive effect on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Sam Ratulangi University Campus Branch.

Keywords: leadership style, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu ilmu atau seni yang di dalamnya mempelajari tentang bagaimana mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan dan membutuhkan bantuan orang lain tentunya diperlukan suatu manajemen tersendiri yang relevan untuk diterapkan pada kegiatan atau usaha tersebut. Namun dalam menjalankan suatu manajemen ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yang dalam hal ini fungsi-fungsi manajemen yaitu; *planning, organizing, direction, coordination* dan *controlling* sehingga ketika salah satu atau sebagian diantara fungsi-fungsi manajemen tidak dijalankan atau tidak sempurna pelaksanaannya, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapainya.

Antara manajemen dan kepemimpinan sering disamakan pengertiannya, walaupun sedikit terdapat perbedaan karena pada dasarnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang sangat luas dan bersifat umum sedangkan manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Asumsi umum menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan, maka organisasi tidak akan mencapai tujuan karena kepemimpinan adalah kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan keberhasilan karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
2. Terapan Gaya kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Herman Sofyadi, (2008:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia (R. Wayne Mondy, 2008:4).

Gaya Kepemimpinan

Fahmi Irham, (2012:60) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan dan kesanggupan untuk berbuat baik (Rivai dan Mulyadi, 2009: 42). Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Alimudin, A., & Sukoco, 2017).

Kinerja

Anwar Prabu (2013:67) mendefinisikan Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus (Amirullah, 2015: 231)

Penelitian Terdahulu

Tulus Pratama (2016) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta dengan menggunakan teknik; korelasi dan regresi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pertama, Gaya kepemimpinan yang digunakan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kedua, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

Titin S. (2017) yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang dicerminkan oleh perilaku tugas, perilaku hubungan dan kematangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero). Kedua, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis

$H_0 \leq 0$ = Tidak ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk cabang kampus Universitas Sam Ratulangi Manado.

$H_a > 0$ = Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk cabang kampus Universitas Sam Ratulangi Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, serta berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kualitatif yang diangkakan.

Populasi dan Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk cabang kampus Universitas Sam Ratulangi Manado, pengambilan sampel yang di tarik dari populasi adalah 30 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *Purposive Sampling*. Sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil obyek bukan di dasarkan pada strata, random, atau daerah tetapi di dasarkan atas adanya tujuan tertentu.

Metode Analisis dan Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana adalah studi mengenai ketergantungan satu variable dependen (terikat) dengan salah satu atau lebih variable independen (bebas), yang bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui.

Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2014:124).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrumen dilakukan melalui Uji Internal Concistency dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach).

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Uji t (Parsial)

Ghozali (2012:98) uji hipotesis t digunakan untuk menguji signifikan konstanta dari setiap variabel independen. Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dengan kriteria penerimaan dan penolakan.

Analisis Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1. Uji validitas dan Realibilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Gaya kepemimpinan	X1.1	0,681	0,000	Valid	0,718	Reliabel
	X1.2	0,415	0,000	Valid		
	X1.3	0,516	0,000	Valid		
	X1.4	0,709	0,000	Valid		
	X1.5	0,474	0,000	Valid		
	X1.6	0,608	0,000	Valid		
	X1.7	0,519	0,000	Valid		
	X1.8	0,590	0,000	Valid		
	X1.9	0,622	0,000	Valid		
	X1.10	0,552	0,000	Valid		

	Y.1	0,471	0,000	Valid		
	Y.2	0,519	0,000	Valid		
	Y.3	0,563	0,000	Valid		
	Y.4	0,443	0,000	Valid		
Kinerja	Y.5	0,682	0,000	Valid	0,730	Reliabel
Karyawan	Y.6	0,584	0,000	Valid		
	Y.7	0,678	0,000	Valid		
	Y.8	0,462	0,000	Valid		
	Y.9	0,600	0,000	Valid		
	Y.10	0,424	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data SPSS 2019.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 2 variabel dengan masing-masing memiliki 10 question item, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r-hitung > r-tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.600.

Pembahasan Hipotesis

Tabel 2. Analisis Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,787	4,215		3,271	0,003
Gaya Kepemimpinan (X)	,609	,120	0,691	5,055	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 2019.

Dari persamaan regresi $Y = 13,787 + 0,609X + et$, menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa :

1. Konstanta sebesar 13,787 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,787.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,609, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,09%.
3. Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,691 ^a	0,477	,458	2,793

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai koefisien (R) = 0,691 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 69,1%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KP = 0,447 (R² x 100%) artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 44,7%. Sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis**Tabel 3. Uji t**

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.787	4.215		3.271	.003
	Gaya Kepemimpinan	,609	.120	,691	5.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2019.

Intrepretasi**Perumusan Hipotesis**

1. $H_0 : b_1 = 0$ = Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
2. $H_a : b_1 \neq 0$ = Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dari tabel 3, terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 5,055 lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Pembahasan

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas dan mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan pola hubungan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan (Kartika, 2014), Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut: Pertama, Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. Kedua, Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan, Ketiga, Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat. Dan juga didukung oleh teori (Amirullah, 2015 :167).

Hasil survey penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang perlu dipertahankan adalah pada aspek di mana setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan hati-hati. Sedangkan kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek di mana karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh teori (Anwar Prabu, 2013:67), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu hasil penelitian ini didukung juga oleh teori tentang tahapan manajemen kerja yang dikemukakan oleh (Sjafri dan Aida, 2007 : 154), tahapan manajemen kerja meliputi beberapa hal, yaitu sebagai berikut: Pertama, tahapan perencanaan kinerja. Kedua, tahapan pelaksanaan kinerja. Ketiga, tahapan penilaian kinerja. Dan keempat, tahapan perbaikan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Stressor Individu dan Stressor Kelompok sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

1. Ada pengaruh signifikandari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,055$ dan signifikansinya lebih kecil $0,05$ ($0,000<0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapka pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat yangdiharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat. Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah:

1. Kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya yaitu dengan memberi ruang bagi karyawannya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasanpimpinan.
2. PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.
3. PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Unsrat harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kinerja karyawan terus meningkat, dan kadar kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih di optimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin A., dan Sukoco, A. 2017. *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture*. *JURNAL LENTERA*. Vol. 3, No. 2, Hal. 362-375. <http://scholar.google.com/scholar?cluster=2153727547459641245&hl=en&oi=scholar>.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT .Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fahmi Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kartika, Sopranita. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating”. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Rivai dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali pers, Jakarta.

- Sjafri M, dan Aida. V. H. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi Bogar.
- Titin S. 2017 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 2, Hal. 45-62. <https://media.neliti.com/media/publications/114484-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>.
- Tulus Pratama. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali dengan Motivasi kerja sebagai variabel Intervening. *e-Jurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 8, Hal. 54-61. <https://media.neliti.com/media/publications/158377-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>.

