

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan AKPER Saifuddin Zuhri Indramayu Tahun 2022

Ani Kuspini

Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Aksari

e-mail: anikuspini@gmail.com

Article History:

Received: 18 April 2023

Revised: 3 Mei 2023

Accepted: 5 Mei 2023

Abstract: *Institusi yang mampu bersaing dalam pasar adalah institusi yang mampu menyediakan gaya kepemimpinan yang berkualitas dan efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Organisasi akan stabil dan kondusif bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya dan peningkatan kinerja yang baik serta membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi. Sebagai objek penelitian adalah Akademi Keperawatan Saifuddin Zuhri Indramayu dengan metode total sampling, tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan menggunakan survei. Data yang digunakan adalah informasi primer dan sekunder, soal kuesioner disediakan pilihan jawaban dengan aturan berdasarkan skala Likert 5 poin. Tahapan pengujian data yaitu validasi data dan uji reliabilitas serta uji hipotesis. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, variabel dependen adalah Kinerja. Analisis data menggunakan metode partial least squares (PLS) dalam model persamaan struktural (SEM). Dari uji parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Secara simultan uji kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan uji koefisien determinasi kedua variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.*

Keywords: Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan

Correspondence author: Ani Kuspini; anikuspini@gmail.com; Indramayu; Indonesia

PENDAHULUAN

Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007:448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di institusi Akademi Keperawatan Saifuddin Zuhri, domisili di jalan Pahlawan nomor 45 – Bunderan kijang - Indramayu. Akper Saifuddin Zuhri adalah institusi swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Widya Utama, dengan Visi dari Akper Saifuddin Zuhri adalah menjadikan institusi DIII Keperawatan yang mampu berkompetisi secara nasional, dengan unggulan keperawatan keluarga anak tahun 2024. Untuk menunjang visi tersebut perlu adanya upaya perbaikan dari sumberdaya sarana yang ada maupun sumber daya manusianya.

Hasil observasi lapangan, diperoleh beberapa informasi permasalahan dalam penelitian ini tentang kinerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu belum optimal disebabkan budaya kerja, kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja, dan pengaruh dari gaya kepemimpinan dari pengambil keputusan. Berdasarkan data dari (1) data ketidakhadiran karyawan/ ijin/ mangkir, dan (2) berdasarkan Data Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) hasilnya belum memuaskan. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu belum optimal karena pengaruh dari motivasi dan gaya kepemimpinan yang ada, hal ini tentunya menjadi permasalahan yang serius, karena iklim kerja menjadi tidak kondusif.

KAJIAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014), **konsep gaya kepemimpinan** adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin 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. Konsep Gaya Kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Sangat mudah untuk melihat mengapa gaya kepemimpinan ini penting dalam dunia yang senantiasa berubah saat ini. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008) dalam Mariani (2009), **Kemampuan mengambil keputusan**, adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan

yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat, **kemampuan memotivasi** adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, **kemampuan komunikasi**, adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung, **kemampuan mengendalikan bawahan** seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan, tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik, **tanggung jawab** seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, **kemampuan mengendalikan emosional** adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan dalam memimpin perusahaan. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Dalam penelitian ini **memakai konsep kepemimpinan transformasional** yaitu mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Burns (1978) merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurutny, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transformasional, model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator Pemimpin transformasional antara lain : 1) **visioner**, agar dapat memprediksi kondisi yang ideal bagi perusahaan mereka sebelum merencanakan perubahan untuk mencapai visi tersebut. Untuk mengembangkan suatu visi bagi perusahaan mereka, para pemimpin transformasional harus memiliki pola pikir optimis tentang perkembangan industri, dan terus-menerus menganalisis bagaimana perkembangan tersebut dapat berdampak pada industri dan perusahaan mereka. Pemimpin transformasional harus dapat menjadi 2) **inspirasi**; memberikan teladan yang etis, empatis, tulus, optimis, serta berwibawa. Dengan menunjukkan atribut positif tersebut, akan secara otomatis menginspirasi para pegawai yang berada di sekitarnya dan memudahkan terlaksananya perubahan yang diperlukan. Tujuan para pemimpin transformasional adalah untuk menciptakan perubahan yang positif. Oleh sebab itu, mereka harus dapat 3) **beradaptasi** dengan lingkungan kerja yang dinamis. Mereka mencari cara untuk meminimalisir risiko yang dihasilkan dari berbagai implementasi dan perubahan baru, menjawab tantangan dari dinamika

pasar yang baru, serta mencoba-coba berbagai metode untuk melakukan tugas-tugas tertentu demi kemajuan perusahaan. Para pimpinan dituntut untuk memiliki 4) **pemikiran terbuka** terkait metode baru yang diusulkan. Para pimpinan harus berusaha untuk tidak bersikap konservatif atau skeptis; menunjukkan kemauan untuk mencoba merupakan suatu sinyal bagi para pegawai untuk berpikiran terbuka pula. Sesuatu yang transformasional melibatkan adanya perubahan dan peningkatan, atau pada dasarnya mengalami kemajuan. Oleh sebab itu, pemimpin yang memiliki tujuan transformasional haruslah bersifat 5) **progresif**; bersedia menerima gagasan dan praktik terbaik industri yang akan meningkatkan standar perusahaan dalam berbagai aspek. Mereka tidak takut untuk menjajaki area-area baru, selama dinilai akan menguntungkan di masa depan. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Hater dan Bass (1988) menyatakan bahwa "*the dynamic of transformational leadership involve strong personal identification with the leader, joining in a shared vision of the future, or going beyond the self-interest exchange of rewards for compliance*". Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

B. Motivasi

Menurut Wilson (2008:121) motivasi berasal dari kata latin motive yang berarti 'dorongan atau daya penggerak'. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, sehingga perlu diberikan motivasi oleh pemimpinnya. Menurut As'ad (2009:45), motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Lebih lanjut Wexley & Yukl (1977), yang dikutip oleh As'ad (2009: 45), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai the process by which behavior is energized and directed. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c)

cinta/kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri (self actualization). Menggarisbawahi pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Suasana batin (psikologis) seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Persoalannya adalah bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja seseorang.

C. Kinerja

Menurut Armstrong (2006:498) dalam Ani (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai suatu interaksi antara perilaku dan hasil. Dalam hal ini perilaku yang bersumber dari pekerja dan bersifat transformasi menjadi tindakan, atau merupakan suatu produk dari usaha mental dan fisik yang diterapkan dalam pelaksanaan suatu aktivitas atau tugas, sehingga perilaku dapat dinilai sebagai suatu hal yang terpisah dari hasil. Oleh karena itu kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, penampilan atau hasil karya atau hasil kerja yang optimal, yang bertujuan strategik, memberikan kepuasan anggota, pelanggan maupun lingkungan strategi suatu organisasi. Senada dengan pandangan yang dikemukakan, Agha & Alrubaiee (2012:195) dalam Ani (2013) menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil akhir dari kegiatan, yang termasuk hasil yang sebenarnya dari proses manajemen .

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka digunakan dua jenis penelitian, yaitu penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Sedangkan untuk menjawab hipotesis penelitian, maka digunakan penelitian verifikatif yang dapat bersandarkan pada penggunaan metode survei dengan tipe penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan pengaruh hubungan di antara variabel penelitian.

HASIL

Tabel 1. Model Summary

| Model Summary | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,735 ^a | ,540 | ,500 | 3,641 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Gaya_Kepemimpinan_X1 | | | | |

Tabel 2. Anova

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 357,573 | 2 | 178,786 | 13,487 | ,000 ^a |
| | Residual | 304,889 | 23 | 13,256 | | |
| | Total | 662,462 | 25 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Gaya_Kepemimpinan_X1 | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja_Y | | | | | | |

Tabel 3. Coefficients

| Coefficients ^a | | | | | | |
|----------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,598 | 8,136 | | ,565 | ,577 |
| | Gaya_Kepemimpinan_X1 | -,157 | ,201 | -,176 | -,781 | ,443 |
| | Motivasi_X2 | ,843 | ,220 | ,864 | 3,824 | ,001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja_Y | | | | | | |

PEMBAHASAN

Besarnya pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak besar berpengaruh, sementara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengaruhnya tergolong kuat. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama sebesar 54 % sedang sisanya 46 % ditentukan oleh variabel lain.

1. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan dampak terhadap kinerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu. Pengaruh yang sedikit terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan, karena karyawan Akper Saifuddin Zuhri tidak terlalu bergantung pada gaya kepemimpinan yang diberikan atasannya dalam melaksanakan aktivitas sehingga adanya ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan tidak menghambat aktivitas kerja yang dilakukan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan jauh lebih sedikit dibandingkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa perubahan sedikit pada motivasi akan memberikan dampak pengaruh yang sangat besar pada kinerja karyawan

2. Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan mempunyai kesadaran akan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja, mempunyai kemampuan dalam bekerja sehingga tidak tergantung dari gaya kepemimpinan dari atasannya. Menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga tidak ada dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja maupun pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa Akper Saifuddin Zuhri tetap maksimal

3. Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa pemberian dan penerapan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan Akper Saifuddin Zuhri menunjukkan tingkat yang cukup baik. Pemberian motivasi baik dari pimpinan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri diharapkan akan mempengaruhi kinerja yang optimal dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada mahasiswa.

4. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

Pemberian motivasi dari pimpinan yang disertai dengan gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja secara optimal. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Serta Fasilitas sarana dan prasarana Institusi cukup memadai, dalam hal ini psikologis yang harus mendapat perhatian dari pimpinan karena semangat kerja dari para karyawan harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan rasa aman dan saling mempercayai sehingga tumbuh motivasi dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab agar kinerja karyawan mendapatkan hasil optimal dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada mahasiswa.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Akper Saifuddin Zuhri, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pimpinan mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif, suasana kerja yang positif, aman dan saling mempercayai.
2. Guna peningkatan kualitas sumber daya manusia, hendaknya pimpinan memberikan semangat dan motivasi dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan study lanjut.
3. Melakukan kegiatan-kegiatan untuk penyegaran jasmani-rohani dengan piknik bersama keluarga karyawan, dengan jadwal rutin agar karyawan tidak jenuh.
4. Membangun spiritual dan emosional building dengan siraman rohani secara kontinyu, agar karyawan mendapat pencerahan

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak Akademi Keperawatan Saifuddin Zuhri yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Baron, A. R., Byrne, D. (2003). *Psikologi Sosial*. Penerbit Erlangga. Jakarta. Edisi kesepuluh.

- Binawan N. T. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah*, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah Surakarta tahun 2006
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamal F. Abdilah Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta), *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2)
- Kurniawan (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan DIMAS Kota Palembang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XV(1)
- Kuspini A. (2013). *Iklm Organisasi dan Keterampilan Manajerial Pengaruhnya terhadap Kinerja Sekolah Kejuruan (SMK) Se- Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat*, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran Bandung
- Khairizah A., Irwan N., Agung S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7) 1268-1272
- Lunenburg, C. F. (2011). Leadership versus Management: A Key Distinction—At Least in Theory. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT, BUSINESS, AND ADMINISTRATION*, 14(1)
- Marta S. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RESTAURANT O'FLAHERTYS Medan, *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(2)
- Mariam R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja pada kantor pusat PT Asuransi Jasa Indonesia*, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara A. P. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung:Refika Aditama.
- Olusola F. J. (2010). "The Influence of Leadership Style on the Performance of Subordinates in Nigerian Libraries." *Library Philosophy and Practice*. University of Nebraska – Lincoln.
- Purnomo, F.X. Setio E. Wijayanti R. (2013). *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Setyowati R., Linda L., Farlane R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Karyawan di PT. AMRI MARGATAMA CAPITAL, *Jurnal EMBA*, 5(3)
- Supardo S. (2006). *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.
- Sulastri L.(2014). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik, La Good Publishing*
- Sutrisno E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sunyoto (2011). *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*, Jogjakarta : Gava Media
- Rivai, Z., Veithzal (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Taylor, E. S., Peplau, A. L., Sears, O. D. (2009). *Psikologi Sosial*. Prenada Media Group. Jakarta.

- Thoha M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Yukl (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : Indeks PT.