

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI UNIVERSITAS KADIRI

Nonni Yap¹, Meme Rukmini², Andy Chandra Pramana³
Jurusan Akuntansi Sektor Publik, Fakultas Ekonomi, Universitas Kadiri
Jl. Selomangleng No. 1, Pojok Kec. Mojojoto Kota Kediri
nonni_yap@unik-kediri.ac.id

Tanggal Masuk : Informasi artikel : Tanggal diterima:
Tanggal Revisi :

Abstract

Leadership style is important in advancing a company or organization. Leaders who have a vision, direction and good way of behaving towards employees will be an example for employees and can improve employee work performance. The aim in this study was to find out the influence between leadership styles on employee work performance at Kadiri University. This type of research is quantitative research. The data collected by used questionnaire techniques. The research variable consists of one independent variable i.e. leadership style and work performance as a dependent variable. By using simple linear regression analysis, the results of this study was a positive and significant influence between leadership styles on work performance. Sigs value of 0.000 is less than 0.05. The coefficient of determination R²s result of 0.715 or 71.5%, means the leadership style is able to affect work performance by 71.5% while the rest is influenced by others.

Keywords: leadership style, work performance

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan hal penting dalam memajukan sebuah perusahaan atau organisasi. Pemimpin yang memiliki visi dan arah serta memiliki cara bersikap yang baik terhadap karyawan akan menjadi teladan bagi para karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Kadiri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Hasil nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi R² mendapatkan hasil 0,715 atau 71,5% yang berarti gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 71,5% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Keywords: gaya kepemimpinan, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, memerlukan kepemimpinan yang mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Dan setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik yang tidak dapat dijadikan dasar penilaian bahwa gaya kepemimpinan yang satu lebih baik dari gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam sebuah organisasi karena dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi, hal ini dikarenakan bahwa setiap pemimpin harus menjalankan kepemimpinannya secara efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu

memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus fleksibel dalam memahami potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai macam permasalahan yang dihadapi oleh individu. Dengan melakukan pendekatan, 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 bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Ali et al (2015), mengemukakan bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja kelompok, yang artinya cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Yulk (2015), pemimpin yang terdapat pada perusahaan atau organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Namun mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawai mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaan. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahan, maka prestasi kinerja pegawai akan tinggi. Prestasi kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam periode waktu melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Vosloban 2012).

Haq dan Kuchinke (2016) melakukan penelitian gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan prestasi kerja. Eliyana, Ma'arif dan Muzakki (2019) dalam penelitian mereka juga menemukan hasil yang sama, yaitu adanya pengaruh antara kepemimpinan dan prestasi pekerja. Sedangkan dalam penelitian Gameda dan Lee (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Kediri.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan filsafat *positivism*, penelitian kuantitatif berguna dalam meneliti populasi maupun sampel tertentu. Tujuan dalam penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian tertentu dan dianalisis secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan teknik penyebaran angket. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan dosen Universitas Kediri. Alasan dipilihnya Universitas Kediri sebagai lokasi penelitian adalah menurut *web* Universitas Kediri, semenjak tahun 2019, Universitas Kediri belum mendapatkan prestasi apapun baik dalam bidang akademis maupun non-akademis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik uji regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan satu variabel bebas. Tujuan dari uji regresi linier sederhana adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/response (Y) apabila nilai variabel bebasnya diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh adalah layak untuk diolah atau diuji lebih lanjut dengan uji regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Normalitas data

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak, serta mengukur data berskala ordinal, interval, maupun rasio. Sehingga untuk analisis uji normalitas

data adalah data harus berasal dari distribusi yang normal. Sebab kalau tidak berdistribusi normal, maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik.

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Konsep dasar dari uji normalitas adalah dengan membandingkan distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal baku. Singkatnya, uji ini untuk membedakan antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Data dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 Sedangkan jika nilai Uji Z yang diperoleh memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti persebaran data dari variabel yang diuji tidak normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Nilai Pemeriksaan Normalitas

<u>Variabel</u>	<u>Asymp. Sig (2-tailed)</u>
<u>Prestasi Kerja</u>	<u>0,523</u>
<u>Gaya Kepemimpinan</u>	<u>0,453</u>

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai Asym Sig diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel telah memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Hasil pemeriksaan multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Nilai VIF Variabel Bebas

<u>Variabel</u>	<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>
<u>Gaya Kepemimpinan</u>	<u>1,000</u>	<u>1,000</u>
<u>Prestasi Kerja</u>	<u>1,000</u>	<u>1,000</u>

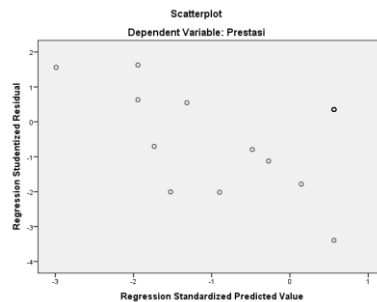
Sumber : Data diolah dari perhitungan SPSS

Dari tabel diatas tampak bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai VIF disekitar 1 dan nilai tolerance mendekati angka 1, sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang dibangun tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil didapatkan grafik plot sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dari perhitungan SPSS

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dengan persebaran titik-titik yang tidak merata. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana merupakan uji statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi memiliki makna bila diketahui besarnya keterkaitan antar variabel bebas dan variabel tidak bebas, tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisa Korelasi

R	R-Square
0,846	0,715

Sumber : Data diolah dari perhitungan SPSS

Tabel diatas memperlihatkan koefisien korelasi mengukur tingkat ke-eratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, kriterianya adalah : Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif atau searah. Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah bahkan tidak ada hubungan sama sekali. Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat erat dan tetapi arah hubungan kedua variabel tersebut adalah negatif atau berlawanan arah. Angka R sebesar 0,846 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara gaya kepemimpinan (X) adalah sangat erat. Nilai R semakin mendekati 1 berarti korelasi/hubungan antar variabel sangat erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif.

Koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X), sebesar 0,715 atau 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Analisis Model Regresi Linier Berganda

Pengujian dengan regresi linier merupakan model kontribusi terbesar dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat. Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwasannya kedua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. sehingga kedua variabel tersebut bebas tersebut dapat dimasukkan sebagai variabel predictor. Hasil dari analisis linier berganda dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	t	Sig.
Constanta	5,418	3,577	,001
Gaya Kepemimpinan	,355	8,817	,000

Sumber : Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dapat dibentuk model regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,418 + 0,355 X$$

$\alpha = 5,418$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X), sama dengan nol, maka besarnya variabel prestasi kerja (Y) adalah 5,418. Dengan kata lain besarnya prestasi kerja (Y) tidak dapat digambarkan secara kuantitatif, jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan (X), masih ada variabel lain diluar model yang mempengaruhinya.

$B = 0,355$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan searah yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel gaya kepemimpinan (X) akan meningkatkan variabel terikat prestasi kerja (Y) sebesar 0,355. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jika variabel gaya kepemimpinan (X), ada kecenderungan meningkat maka prestasi kerja (Y) akan meningkat. Jika variabel gaya kepemimpinan (X) ada kecenderungan menurun maka prestasi kerja $\neg(Y)$ juga akan menurun.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), maka dalam penelitian ini melihat besarnya masing-masing nilai t-Hitung dari variabel bebas, dengan tahapan sebagai berikut : Hipotesis yang diajukan : $H_0 : \lambda_1 = \lambda_2 = 0$; $H_1 : \lambda_1 \neq \lambda_2 \neq 0$. Dasar Pengambilan Keputusan dalam pengujian hipotesis : Jika probabilitas $\alpha > 0,05$ dan Jika thitung < t-tabel maka H_0 diterima. Jika probabilitas $\alpha < 0,05$ dan Jika thitung > t-tabel maka H_0 ditolak

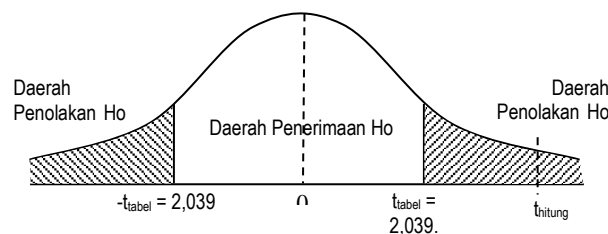
Hasil pengujian dan keputusan menunjukkan ketentuan penetapan nilai t-tabel pada SPSS dengan tingkat signifikansi pada 5% dan Df = N-Variabel = 33 – 2 = 31 sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,039. Adapun signifikansi dari masing-masing koefisien diuji dengan menggunakan uji *t-Test* tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Tolerance	VIF
Constanta	3,577	,001
Gaya Kepemimpinan	8,817	,000

Sumber : Lampiran Data Diolah dengan SPSS

Gambar 2. Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho



Sumber : Data diolah

Dari Tabel di atas dapat diketahui hasil koefisien tHitung menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mempunyai nilai thitung sebesar 8,817 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel pada taraf nyata sebesar $\pm 2,039$ Sedangkan pada kolom Sig. (*Significance*) dari tabel di atas menunjukkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki angka signifikan atas 0,05. Sehingga hipotesis tolak, yang berarti memiliki makna bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel tidak bebas prestasi kerja (Y), atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap prestasi kerja (Y).

Pembahasan

Hasil analisis Regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai dari gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Angka R sebesar 0,846 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara gaya kepemimpinan (X) adalah sangat erat. Nilai R semakin mendekati 1 berarti korelasi/hubungan antar variabel sangat erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif. Besarnya pengaruh atau R square pada penelitian ini sebesar 71,5% yang menandakan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 71,5% sedangkan 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan untuk dapat menjalankan, mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan ditengah persaingan. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pengelolaan yang baik supaya karyawan dapat berkerja dengan optimal. Peran pemimpin dalam mengendalikan perusahaan dan mengelola sumberdaya manusia yang ada merupakan kunci dalam menejemen perusahaan atau lembaga yang baik.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja para bawahannya. Tampi (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

(Yulk, 2015) menjelaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan mengacu pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan para anggota serta situasinya. Lebih lanjut (Yulk, 2015) menjelaskan ada dua faktor sasaran yang meliputi: identifikasi faktor-faktor yang sangat penting di dalam situasi, dan memperkirakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yang paling efektif di dalam situasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haq dan Kuchinke (2016), Eliyana, Ma'arif dan Muzakki (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan erat antara gaya kepemimpinan dan prestasi kerja. Selain itu, Supari dkk (2019) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan Camat Malalayang berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada taraf signifikansi 0,05%. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Kumala dan Agustina (2018) mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dan nilai tersebut berada dalam katagori kuat.

Prestasi kerja karyawan akan meningkat seiring dengan baiknya gaya kepemimpinan. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Prestasi kerja perusahaan atau lembaga tidak akan berjalan baik tanpa melibatkan karyawan sebagai garda depan dalam pengembangan perusahaan atau lembaga. Gaya kepemimpinan yang baik akan menjadi dasar bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi. Pemimpin yang baik akan menjadi contoh bagi para karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang tidak disiplin dan bekerja tanpa memperhatikan kondisi karyawan justru akan melemahkan kerjasama tim dalam perusahaan tau lembaga tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi karyawan. Arah korelasi bernilai positif artinya semakin tinggi nilai dari gaya kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja. Besarnya pengaruh kedua variabel sebesar 71,5% dan sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini telah tercapai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin memacu para karyawannya untuk berprestasi. Hasil penelitian ini dapat juga dijadikan alasan untuk mencari pemimpin yang benar benar memiliki jiwa pemimpin karena hal tersebut berdampak luas terlebih bagi para karyawan.

Univeritas Kadiri dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi, khususnya bagi para pemegang kepemimpinan di Universitas Kadiri, dalam membuat kebijakan pada dengan memperhatikan dan mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi. Disamping itu, untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawai maka perlu dimulai dari para pemimpin dengan menerapkan budaya kerja yang lebih memperhatikan para karyawan sebagai bagian dari tim dalam mensukseskan visi dan misi lembaga.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Eliyana, Anis., Syamsul Ma'arif, Muzakki. Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance: European Research on Management and Business Economics Volume 25, Issue 3, September–December 2019, Pages 144-150. doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001
- [2] Gameda, Habtamu Kebu., Jaesik Lee. Leadership Styles, Work Engagement And Outcomes Among Information And Communications Technology Professionals: A Cross-National Study. Volume 6, Issue 4, April 2020. doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699
- [3] Haq, Muhammad Asrar-ul, K. Peter Kuchinke. Impact Of Leadership Styles On Employees' Attitude Towards Their Leader And Performance: Empirical Evidence From Pakistani Banks: Future Business Journal Volume 2, Issue 1, June 2016, Pages 54-64. doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002
- [4] Supari, Kristanto dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Malalayang. Jurnal Administrasi Publik Unsrat. Vol 4, No 32.
- [5] Ali, Norlina M., Rohani Jangga, Mazlina Ismail, Siti Nuur Ila Mat Kamal, Mohammad Nazri Ali. Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture: Procedia Economics and Finance Volume 31, 2015, Pages 161-169. doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01143-0
- [6] Vosloban, Raluca Ioana. The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective: Procedia Economics and Finance Volume 3, 2012, Pages 660-665. doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00211-0
- [7] Yulk, Gray. Leadership In Organization Edition. Jakarta: PT. Indeks; 2015