

The Influence of Leadership Style on Employee Performance

Angga Kurniawan¹, Tyagita Dianingtyas Sudibyo², Epsilandri Septyarini

¹²Universitas PGRI Yogyakarta, ³Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

e-mail: 1anggakurniawan@upy.ac.id, 2tyagita@upy.ac.id, 3epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

* Angga Kurniawan

ABSTRACT

Human resources are the most important thing that an organization has, but the problem of human resources is a challenge for management because the success of management depends on the quality of human resources. If the human resources in the company can run effectively, the company will continue to run effectively. Research entitled "The Influence Of Leadership Style On Employee Performanc". This is done to discuss the problem, namely whether there is a relationship between leadership style and employee performance.

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance. The research method used by the author is to use quantitative (survey method), namely by observation and using a questionnaire which becomes the population and samples as many as 38 respondents.

From the results of the research data analysis, it is concluded that there is an influence of the leadership style applied by the leadership on employee performance, this can be seen with a significance of $\alpha = 0.05$ with the results of the t test = 7.755 and the significance > 0.05 ($0.000 < 0.05$), meaning that the hypothesis can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that the leadership style has a positive direct effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance.

Article History: 15 Jan 2025

Article submission: 18 Jan 2025

Article revision: 20 Jan 2025

Article acceptance: 23 Jan 2025

I. INTRODUCTION

Pada abad ke 21 ini, tantangan yang kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Perusahaan-perusahaan yang ingin terus bertahan di era globalisasi harus dapat menghadapi segala tantangan dan memenangkan persaingan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada



kualitas sumberdaya manusia. Apabila sumber daya manusia pada perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, bahwa sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatannya, karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dimana setiap organisasi atau perusahaan dapat dipastikan memiliki satu atau beberapa tujuan yang memberikan arah dan menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi tersebut. Tujuan yang ingin dicapai adalah suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan-tujuan ini diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengendalikan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Tindakan-tindakan tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur setiap orang-orang yang ada didalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Rivai (2011:554) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2010:102) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persatuan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Robbins (2010:171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Menurut jurnal Lukman Imam Syafii, Armanu Thoyib, Umar Nimran dan Djumahir (2015) salah satu yang membuat perusahaan sukses dari kinerja manajemen perusahaan itu sendiri, kinerja manajemen dipengaruhi oleh factor internal dan factor eksternal. Salah satu factor diperusahaan adalah sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya tercapai.

Menurut Moeheriono (2012:386) gaya kepemimpinan adalah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Thoha (2013:49) gaya kepemimpinan merupakan norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.



Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya.

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai organisasi yang maksimal.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan perusahaan.

Sangat banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini. Perusahaan-perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang. Salah satu bidang yang sedang banyak diminati di Indonesia saat ini adalah bidang kontraktor, bidang ini memiliki permasalahan-permasalahan diantaranya pemimpin kurang memberikan ketegasan terhadap karyawan yang kerap kali datang terlambat yang mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut peneliti mengambil suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Padurenan Jaya Konstruksi -Kota Bekasi".

II. LITERATURE REVIEW

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat



ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Rivai (2011: 554) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2010:171) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kinerja tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2011: 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Bambang Guritno dan Waridir (2015: 56) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Hakim (2011:87) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang pegawai yang kinerjanya



tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam perusahaan, ketaatan kepada kewajiban serta adanya kesetiaan dari pegawai tersebut Moekijat (2013:136).

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Para ahli mencoba mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada dengan menggunakan suatu dasar tertentu dasar yang sering digunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin, kewajiban yang pimpinan buat diharapkan diterima oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan untuk pengembangan dan pemenuhan harapan para bawahan.

Menurut Moeheriono (2012:386) gaya kepemimpinan adalah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Dimana dalam melaksanakan kepemimpinan harus dapat menumbuhkan kepercayaan, partisipasi loyalitas bawahannya secara persuasive.

Menurut Miftha Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan seperti yang ia lihat. Oleh karenanya kepemimpinan merupakan pokok tipe seorang pemimpin yang harus dimiliki maka pemimpin harus menguasai gaya kepemimpinan yang professional.

Menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan sering disebut sebagai tipe kepemimpinan.

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan 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 yang sering diterapkan oleh seorang



pemimpin. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang didasari untuk mendorong gairah para karyawannya akan menumbuhkan semangat dari dalam diri para karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai organisasi yang maksimal.

III. METHODS

Dalam penelitian ini data yang digunakan berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan (Sugiyono 2014:223) yaitu Data Primer. Data primer adalah data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data. Dalam penelitian ini hasilnya dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi, koesioner yang telah di isi langsung oleh responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang akan dilakukan adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:230) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaku kan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Pengujian Instrumen

Teknik yang digunakan dalam pengujian instrumental adalah (Tukuran dan Hidayati 2011:134):

Uji Validitas, Uji validitas adalah instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukurapa yang seharusnya diukur. **Uji Reliabilitas**, Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati.Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya keofisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ (Ghozali,2011:137). **Uji Asumsi Klasik**, Uji asumsi klasik merupakan suatu pengujian untuk mendapatkan regresi yang baik denga tidak adanya kesalahan



ataupun penyimpanan. Untuk pengujian asumsi klasik dapat meliputi berbagai cara. **Uji Normalitas**, Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. **Uji Heteroskedastisitas**, Persamaan regresi perlu juga di uji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, menyebar, maupun bergelombang-gelombang (Sunyoyo, 2011:134).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang *range*, kemencengan distribusi (*kurtosis* dan *skewness*) (Ghozali, 2011:19).

Teknik Analisis data

Uji Korelasi, Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel dan Wallen, 2008:328)

Uji Determinasi, Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan perhitungan dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis linier dengan jumlah variabel yang pengaruhnya hanya ada satu. Menurut Faried Ali dan Gau Kadir (2014:124) analisis regresi sederhana atau lengkapnya regresi linier sederhana untuk mengubah respon dan prediktor.

Uji T, Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan.



Uji Hipotesis, Hipotesis dilakukan untuk mendapatkan pembuktian dugaan tentang parameter populasi berdasarkan info dari sampel, untuk menguji signifikan hubungan yang ditemukan berlaku untuk keseluruhan populasi.

IV. RESULTS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Hubungan Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah terdapat hubungan yang linier, hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji linieritas dan diketahui bahwa hubungan antara variable Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,791 karena kedua variable tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,791 > 0,05$) maka hubungan tersebut linier.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variable Gaya Kepemimpinan (X) diperoleh nilai t hitung sebesar 7.755 dan t tabel 0,05 (df=99) dengan tingkat signifikansi 0,000; karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($7.755 > 0,05$), dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.719; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y),” terbukti.

Gaya kepemimpinan terdapat hubungan dengan kinerja karyawan artinya hubungan antara atasan dan bawahan baik, struktur tugas dalam organisasi itu telah tersusun dalam pola-pola, kewibawaan kedudukan pemimpin kuat, sehingga gaya atau perilaku kepemimpinan yang efektif adalah perilaku pemimpin yang berorientasi kepada tugas atau hasil. Jika kondisi menunjukkan kondisi baik, maka hubungan antara atasan dan bawahan baik, struktur tugas dalam organisasi itu telah tersusun dalam pola-pola, kewibawaan kedudukan pemimpin lemah, sehingga gaya atau perilaku kepemimpinan yang efektif adalah perilaku pemimpin yang berorientasi kepada tugas atau hasil. Hal ini di dukung dari teori Filder bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas yang ada dalam



pekerjaan tersebut dan kewibawaan kepemimpinan. Dari teori-teori di atas, ada persamaan antara pendapat Blanchard dan Fiedler yaitu, sama-sama mempunyai pandangan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Demikian pula selanjutnya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bahwa situasi akan menyenangkan pemimpin apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya.

V. CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

VI. BIBLIOGRAPHY

Afin, Murtie. (2012). Menciptakam SDM Berkualitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Agus Saputra. (2012). Membuat Aplikasi Absensi Dan Kuesioner untuk Panduan Skripsi. Jakarta: PT. Elex Media Koputindo.

Alex S, Nitisemito. (2012). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bintarti, Surya. (2015). Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana.

Budi Supriyanto, Trans;. (2010). Kepemimpinan dalam organisasi (5th ed). Jakarta: PT. Indeks.

Bungin, M Burhan. (2011). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Mulivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketuju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Doponegoro.



Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.P. (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mas'ud, Fuad. (2014). 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Miftah Thoha. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Mulyadi, Setyawan. J. (2011). Sistem Perencanaan dan Pengendalian manajemen: Sistem Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. (2007). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

(2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge;. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

(2015). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

(2013). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa. Jakarta: Prenhallindo.

S.P, Hassibuan, Malayu;. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sarwono, Jonathan;. (2012). Path Analysis dengan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.



Singgih Santoso. (2011). SPSS Statistik Parametik. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.

Sudaryono. (2014). Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan. Cetakan 1. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

(2013). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

(2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno.E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2013). Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gery;. (2010). Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.