

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARINA
MULTIKARYA CABANG BANDUNG

David Jackson Saragih.¹⁾, Alini Gilang, S.H.,M.M.²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

davidjacksonsaragih@gmail.com, alinigilang55@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dalam bentuk hubungan kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampling jenuh. Gaya Kepemimpinan di PT. Arina Multikarya Cabang Bandung yang terdiri dari sub variabel *coersive leadership*, *authoritative leadership*, *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership* dan *coaching leadership* masuk dalam kategori tinggi dengan nilai sebesar 72%. Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung memiliki nilai dengan kategori yang tinggi, dengan perolehan nilai persentase rata-rata adalah sebesar 69%. Secara simultan gaya kepemimpinan pada PT. Arina Multikarya Cabang Bandung memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 68.5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 31.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung adalah gaya kepemimpinan *authoritative leadership* yang memiliki pengaruh secara signifikan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Authoritative Leadership, Jumlah Pekerjaan

ABSTRACT

*This research is a study about the effect of leadership style on employee performance of PT. Arina Multikarya Branch Bandung. This study aimed to determine how much the style of leadership in influencing the performance of employees of PT. Arina Multikarya Branch Bandung in order to make improvements continuously to improve the performance of employees in the company. The method that used in this research is methods descriptive and associative method in the form of a causal relationship. Data collection techniques that used are saturated sampling. Leadership styles in PT. Arina Multikarya Branch Bandung consisting of sub variables *coersive leadership*, *authoritative leadership*, *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership* and *coaching leadership* in the high category with value of 72%. An employee performance of PT. Arina Multikarya Branch Bandung has value with high category, with the acquisition value average percentage of 69%. Simultaneously, leadership style at PT. Arina Multikarya Branch Bandung has a significant influenced amounted to 68.5% the performance of employee while the remaining 31.5% is influenced by other factors not examined in this study. Partially, the effect of leadership style on employee performance of PT. Arina Multikarya Branch Bandung is leadership style of *authoritative leadership* which has the effect of significantly.*

Keywords: Leadership Style, Performance Of Employee, Authoritative Leadership, Job Quantity

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, terdapat banyak persaingan yang sangat ketat sehingga membuat perusahaan harus lebih meningkatkan sumber daya alam, teknologi informasi dan sumber daya manusia. Khususnya perusahaan harus lebih meningkatkan sumber daya manusia yang ada agar tidak kalah saing dalam dunia pasar persaingan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan.

Terdapat juga hal-hal yang mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi landasan terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab karyawan akan melihat dan meniru gaya pimpinannya dalam melaksanakan suatu tanggungjawab yang diberikan atasan kepada bawahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di perusahaan tersebut, permasalahan yang ditemukan dalam perusahaan ini adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan sering datang terlambat ke tempat kerja dengan sengaja, adanya pengaduan dan keluhan-keluhan dari principal karena pelayanan yang kurang baik. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung masih belum memenuhi harapan perusahaan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan yaitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan para pimpinan perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi. Adanya permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan organisasi akan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan dalam organisasi tersebut tidak diperbaiki.

Rumusan Masalah

Masalah yang dapat diteliti adalah Bagaimana gaya kepemimpinan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung. Bagaimana kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara simultan pada karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung dan Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial pada karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis gaya kepemimpinan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung. Untuk mengkaji dan menganalisis kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung. Untuk mengkaji dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara simultan pada karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung dan untuk mengkaji dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial pada karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung.

2. Landasan Teori

Kepemimpinan

Menurut David dalam buku Badeni^[1] tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan. Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni memengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi^[1].

Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong^[3] bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan

Dimensi gaya kepemimpinan menurut Goelman dalam Pasolong^[3] adalah kepemimpinan Koersif (*Coersive Leadership*), pemimpin yang menuntut perintahnya dipenuhi sesegera mungkin, kebijakan ekstrim dibuat oleh pimpinan tanpa adanya fleksibilitas kepada bawahan, kepemimpinan Otoritatif (*Authoritative Leadership*), pemimpin yang menggerakkan orang menuju suatu visi,

pemimpin yang menggunakan gaya otoritatif akan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepemimpinan Afiliatif (*Afiliative Leadership*), pemimpin yang menilai individu dan emosi bawahan sebagai hal yang lebih penting daripada tugas dan tujuan, kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*), pemimpin yang membangun rasa hormat dan tanggungjawab dengan mendengarkan pendapat orang lain, kepemimpinan *Pacesetting* (*Pacesetting Leadership*), pemimpin yang ambisius menuntut keberhasilan dan kesempurnaan dari tugas yang diberikan kepada bawahannya, kepemimpinan *Coaching* (*Coaching Leadership*), pemimpin bertindak sebagai seorang penasihat bagi bawahan. Pemimpin coaching membantu para bawahannya untuk menemukan kekuatan dan kelemahan mereka dan membantu bawahan untuk membuat konsep dari aspirasi pribadi dan karir bawahan.

Kinerja

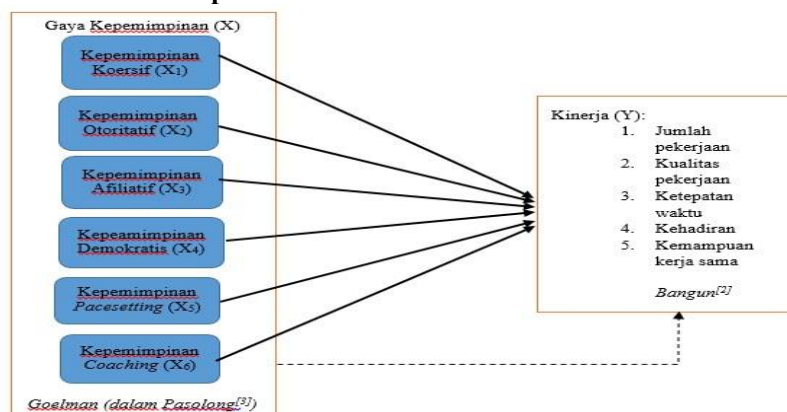
Menurut Sinambela^[4] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dimensi-Dimensi Kinerja

Menurut Bangun^[2], standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaiam setiap pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- Jumlah pekerjaan; dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- Kualitas pekerjaan; setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- Ketepatan waktu; setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- Kehadiran; suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- Kemampuan kerja sama; kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis



Sumber: diolah peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan Metode Deskriptif dan Metode Asosiatif dalam bentuk hubungan kausal. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability*

sampling yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiono^[5] sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.508	.752		.675	.515
	X1	.468	.246	.681	1.900	.087
	X2	.931	.368	.631	2.533	.030
	X3	-.194	.329	-.230	-.589	.569
	X4	.265	.252	.371	1.052	.318
	X5	-.346	.237	-.444	-1.462	.174
	X6	-.432	.293	-.474	-1.474	.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.508 + 0.468 (X_1) + 0.931 (X_2) - 0.194 (X_3) + 0.265 (X_4) - 0.346 (X_5) - 0.432 (X_6).$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $a = 0.508$ artinya tanpa adanya pengaruh variabel *coersive leadership*, *authoritative leadership*, *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership* dan *coaching leadership* bernilai nol atau konstan maka kinerja bernilai 0.508 satuan.
- $b_1 = 0.468$ artinya jika variabel *coersive leadership* (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0.976 satuan.
- $b_2 = 0.931$ artinya jika variabel *authoritative leadership* (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 1.439 satuan.
- $b_3 = -0.194$ artinya jika variabel *afiliative leadership* (X_3) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja (Y) akan turun sebesar 0.314 satuan.
- $b_4 = 0.265$ artinya jika variabel *democratic leadership* (X_4) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0.773satuan.
- $b_5 = -0.346$ artinya jika variabel *pacesetting leadership* (X_5) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja (Y) akan turun sebesar 0.162 satuan.
- $b_6 = -0.432$ artinya jika variabel *coaching leadership* (X_6) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja (Y) akan turun sebesar 0.076 satuan.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 maka dapat dihasilkan output pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig. ^b
1	Regression	2.953	6	.492	3.626	.035 ^b
	Residual	1.357	10	.136		
	Total	4.310	16			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X2, X4, X5, X1, X3

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20

Dalam melakukan uji F terdapat beberapa langkah-langkah sebagai berikut:

- $H_0: X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6 = 0$, artinya gaya kepemimpinan yang terdiri dari *coersive leadership*, *authoritative leadership*, *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership*, dan *coaching leadership* secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
 $H_a: X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6 \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan yang terdiri dari *coersive leadership*, *authoritative leadership*, *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership*, dan *coaching leadership* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
- H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05.
 H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Berdasarkan output pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 3.626 sedangkan untuk tingkat signifikansi yaitu 0.035. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.626 > 3.22$), sehingga dapat dipastikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat apakah terjadi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari dimensi *coersive leadership* (X_1), *authoritative leadership* (X_2), *afiliative leadership* (X_3), *democratic leadership* (X_4), *pacesetting leadership* (X_5), dan *coaching leadership* (X_6) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

- Diketahui *level of significant* (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan atau $df = n - k - 1 = 17 - 6 - 1 = 10$.
- Kemudian untuk pengujian dua sisi diperoleh t_{tabel} sebesar 1.8124 atau -1,8124.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 maka dapat dilihat output pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.508	.752		.675	.515
X1	.468	.246	.681	1.900	.087
X2	.931	.368	.631	2.533	.030
X3	-.194	.329	-.230	-.589	.569
X4	.265	.252	.371	1.052	.318
X5	-.346	.237	-.444	-1.462	.174
X6	-.432	.293	-.474	-1.474	.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut: variabel *Coersive Leadership* (X_1), berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *coersive leadership* (X_1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (1.900) > t_{tabel} (1.812) dan nilai signifikan (0.087 > 0.05), maka H_0 diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial *coersive leadership* (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Authoritative Leadership* (X_2), berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *authoritative leadership* (X_2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (2.533) > t_{tabel} (1.812) dan nilai signifikan (0.030 < 0.05), maka H_0 ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial *authoritative leadership* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Afiliative Leadership* (X_3), berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *afiliative leadership* (X_3) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (-0.589) < t_{tabel} (1.812) dan nilai signifikan (0.569 > 0.05), maka H_0 diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial *afiliative leadership* (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Democratic Leadership* (X_4), berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *democratic leadership* (X_4) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (1.052) < t_{tabel} (1.812) dan nilai signifikan (0.318 > 0.05), maka H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial *democratic leadership* (X_4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Pacesetting Leadership* (X_5), berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *pacesetting leadership* (X_5) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (-1.462) < t_{tabel} (1.812) dan nilai signifikan (0.174 > 0.05), maka H_0 diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial *pacesetting leadership* (X_5) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel *Coaching Leadership* (X_6), berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *coaching leadership* (X_6) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Karena nilai t_{hitung} (-1.474) < t_{tabel} (1.812) dan nilai signifikan (0.171 > 0.05), maka H_0 diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial *coaching leadership* (X_6) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.496	.368409

a. Predictors: (Constant), X6, X2, X4, X5, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20

diketahui rumus koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil tabel diatas maka koefisien determinasi adalah sebesar 68,5%. Maka besar pengaruhnya adalah sebagai berikut.

$$KD = (0.685)^2 \times 100\% = 68.5\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 68.5%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari *coersive leadership*, *authoritative leadership*, *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership* dan *coaching leadership* memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Arina Multikarya Cabang Bandung adalah sebesar 68.5%, sedangkan sisa sebesar 31.5% dipengaruhi oleh variabel dan sub variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai tujuan dari penelitian ini yaitu:

- Gaya Kepemimpinan di PT. Arina Multikarya Cabang Bandung yang terdiri dari sub variabel *coaching leadership*, *democratic leadership*, *coersive leadership*, *pacesetting leadership*, *authoritative leadership* dan *afiliative leadership* dengan nilai sebesar 72%.
- Kinerja Karyawan PT. Arina Mulikarya Cabang Bandung memiliki nilai dengan kategori yang tinggi, dengan perolehan nilai persentase rata-rata adalah sebesar 69%.
- Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung yang terdiri atas sub variabel *coersive leadership*, *authoritative leadership*, *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership*, dan *coaching leadership* memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 68.5% sedangkan sisanya 31.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung adalah gaya kepemimpinan *authoritative leadership* yang memiliki pengaruh secara signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan lainnya yaitu *afiliative leadership*, *democratic leadership*, *pacesetting leadership* dan *coaching leadership* tidak berpengaruh secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.