

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN/
PADA PERPUSTAKAAN UMUM JL. BRIGJEND KATAMSO**

Oleh :
Bambang Sugiharto

ABSTRAK

Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso Medan secara luas adalah tempat atau lokasi yang menghimpun koleksi buku, bahan cetakan serta rekaman lain untuk kepentingan masyarakat umum. Perpustakaan sangat penting untuk di perkenalkan kepada masyarakat luas, khususnya kepada pelajar yang membutuhkan referensi untuk menunjang pendidikan para pelajar. Meskipun perpustakaan tersebut merupakan perpustakaan khusus, perpustakaan khusus juga harus diperkenalkan kepada masyarakat umum maupun kepada staf yang bekerja pada instansi tersebut, supaya seluruh staf dan masyarakat dapat menikmati layanan dan fasilitas yang ada pada perpustakaan serta mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Kepemimpinan merupakan factor yang menentukan dalam suatu perusahaan, berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu serta gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Penelitian ini gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah dibantu oleh SPSS versi 19. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 48,6% artinya Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 51,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini disarankan kepada Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso Medan Medan untuk lebih lagi dalam pimpinan perlu mempertahankannya dan meningkatkannya lagi dengan cara mempengaruhi, mendorong, memotivasi dan serta menggerakkan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang

menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan tingkat gaya kepeimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Usaha menyelaraskan persepsi diantara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dengan demikian, kepemimpinan seorang pemimpin harus

dapat menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengan yang memimpin, sehingga timbul rasa saling hormat-menghormati, percaya-mempercayai, saling tolong-menolong, dan rasa senasib sepenanggungan. Jadi seorang pemimpin harus mampu berfikir secara sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Pentingnya gaya kepemimpinan diterapkan kepada bawahan sesuai dengan kedewasaan/kematangan bawahan merupakan persyaratan mutlak keefektifan kepemimpinan dalam keberhasilan organisasi.

Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso Medan secara luas adalah tempat atau lokasi yang menghimpun koleksi buku, bahan cetakan serta rekaman lain untuk kepentingan masyarakat umum. Perpustakaan umum dapat diartikan juga sebagai lembaga pendidikan bagi masyarakat umum dan menyediakan berbagai macam informasi ilmu pengetahuan, budaya dan teknologi untuk meningkatkan dan memperoleh pengetahuan bagi masyarakat luas. Perpustakaan umum berbeda dengan perpustakaan sekolah, kampus, kantor, pribadi atau yang lainnya meski berkonsep serta pengelolanya relative sama.

Perpustakaan sangat penting untuk di perkenalkan kepada masyarakat luas, khususnya kepada pelajar yang membutuhkan referensi untuk menunjang pendidikan para pelajar. Meskipun perpustakaan tersebut merupakan perpustakaan khusus, perpustakaan khusus juga harus diperkenalkan kepada masyarakat umum maupun kepada staf

yang bekerja pada instansi tersebut, supaya seluruh staf dan masyarakat dapat menikmati layanan dan fasilitas yang ada pada perpustakaan serta mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Dari uraian di atas, maka Peneliti tertarik untuk menyusun dan menuangkannya ke dalam proposal Penelitian dengan judul : "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso Medan Medan".

Masalah

Adapun masalah yang di ajukan dalam penelitian ini adalah Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Arsip Dan Dokumentasi Daerah Sumatra Utara Medan?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso Medan untuk membuktikan bahwa pimpinaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Untuk membuktikan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- c. Untuk menambah pengetahuan Peneliti mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan Peneliti dalam memahami pengaruh gaya kepekepuasankerja karyawan
- b. Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan yang menjadi bahan pertimbangan untuk

menetapkan kebijakan berkaitan dengan ketenagakerjaan.

- c. Sebagai tambahan literature kepustakaan dibidang penelitian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

URAIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Dewi Hanggraeni, (2011:97), kepemimpinan (*Leadership*) adalah bagaimana kita mempengaruhi perilaku manusia. Kepemimpinan berkaitan tentang mengelola energi dengan baik, pertama dari dalam diri orang tersebut dan lalu mempengaruhi lingkungan sekitar.

Menurut Husaini Usman (2014:316), yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah urusan semua orang (*leadership is every body's bisnis*) karena setiap manusia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri, serta bertanggungjawab atas kepemimpinannya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (Andi dan Endang 2015:95) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Miftah Thoha, 2015:49).

Ada juga yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sikap, sifat yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan. (muhamadbaharululum.blogspot.co.id/2012/05/definisi-gaya-kepemimpinan.html).

Pengertian kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh miftah thoha (2015:7) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang tercapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kerja individu dengan kerja kelompok.

Menurut Irham Fahmi (2013:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Miftah Thoha (2015:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal

mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari system manajemen kinerja. Sebab menurut Miftah Thoha (2015: 7), yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan . dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah system yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki system manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan Efisiensi

bila suatu tujuan tertentu akhirnya bias dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

otoritas menurut adalah sifat dalam suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi pada anggota yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan

kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor- faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Sedangkan Higgins yang diikuti oleh Ismail Nawawi (2013:222), mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Menurut Rivai (2005:324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan) , pemecahan masalah, pendeligan, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek

penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, tehnik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kebidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Adapun 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu :

1. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kualitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketetapan waktu.
5. Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Pendapat Bernardin dan Russel di atas hamper sama dengan yang dikemukakan oleh Dassler. Dimana ketiganya menitik beratkan pada kualitas, kuantitas kerja yang dihasilkan anggota organisasi. Selain itu juga pada pengawasan, karakter personal pegawai, dan kehadiran. Seorang pegawai yang mempunyai cirri-ciri faktor yang baik seperti yang dikemukakan di

atas, maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun kepada pemimpin atau manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Irham Fahmi, (2010: 65), bahwa `penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Hasil penilaian yang dilakukan itu akan menjadi bahan masukan untuk menilai kinerja selanjutnya sehingga dapat dilakukan koreksi dan perbaikan atau disebut perbaikan berkelanjutan.

Menurut Irham Fahmi (2010:65), adapun alasan pengukuran kinerja dalam rangka untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan yaitu :

- a. Bahwa penilaian kinerja memberikan informasi bagi pemberian pertimbangan untuk promosi dan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini baik itu perilaku yang positif maupun yang negatif dan setelah itu dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh dan berkembangnya organisasi secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pengembangan kemampuan pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk melakukan pelatihan-pelatihan.
- d. Penilaian kinerja penting untuk menjadi ukuran mampu tidaknya perusahaan melakukan persaingan.
- e. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah untuk melihat bagaimana kondisi dari organisasi tersebut ditinjau dari segi kelayakan.

Dari berbagai alasan dan pertimbangan tersebut di atas maka semua ini diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan. Karena itu maka alasan yang paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya kualitas kinerja perusahaan dan pengaruhnya lebih jauh kepada peningkatan produktivitas organisasi. Selain itu menurut Irham Fahmi, (2010:66), bagi sebuah organisasi terdapat beberapa manfaat terhadap penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Untuk mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan penghargaan dari berbagai pihak terutama pihak manajemen. Tahap penilaian kinerja sebenarnya dapat dilakukan dengan membandingkan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari standar yang ditetapkan dan penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Pengaruh Kinerja Dan Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi terdiri dari banyak orang yang mempunyai beraneka ragam watak dan sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Padahal tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kesamaan visi dan pandangan serta kerjasama semua pegawai yang berada di dalam organisasi. Pada saat itu dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengarahkan karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa " Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. (belajarpsikologi.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/).

Maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya untuk mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan..

Berdasarkan pendapat para ahli di atas diketahui bahwa kepemimpinan digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui kegiatan mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Jika dikaitkan dengan kinerja, maka ketika pimpinan menetapkan tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja, maka pimpinan akan menggunakan kepemimpinannya untuk mengendalikan bawahannya agar mengarah pada peningkatan kinerja. Sebagai hasilnya,

melalui kepemimpinan yang baik maka organisasi akan berhasil mencapai target kinerja sesuai yang diharapkan.

Menurut Santoso & Moeljono (2011:147) menyatakan bahwa sukses suatu organisasi, sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang senantiasa mengantisipasi perubahan dengan memanfaatkan semua kesempatan, memotivasi bawahan mereka untuk mencapai tingkat produktivitas.

Selain itu Harsey & Blanchard (1995) dalam Wibisono (2011:185) menyatakan bahwa sebuah arahan yang kuat (perilaku tugas), perilaku hubungan emosional yang tinggi merupakan faktor yang berpengaruh untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Sementara itu Liken dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:78), mengatakan bahwa makin besar rasa yakin dan kepercayaan pimpinan terhadap bawahan, maka semakin besar pula kemungkinan organisasi itu memiliki catatan produktivitas yang tinggi. Faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja adalah: komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin dan etos kerja, dukungan sumber daya, kebijakan perusahaan untuk merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan dari pimpinan dan rekan kerja, praktek manajemen yang diterapkan oleh pimpinan, kesesuaian antara tugas dengan latar belakang pendidikan dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang merupakan jawaban sementara atas suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan menganalisa data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian.

Sesuai dengan masalah yang di-hadapi, maka Peneliti membuat hipotesis sebagai berikut : “ Gaya Kepemimpinan Belum Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso ”.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 staff karyawan dari Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso Kota Medan.

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dari populasi sebesar 10 %

Potensi (N) adalah sebanyak 120 orang, dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 10% maka besarnya sampel (n) adalah:

$$n = \frac{120}{1 + 1(0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,01)} = 54,5 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* karena memberikan peluang

yang sama bagi setiap (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu.

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Data Primer.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Perpustakaan Umum Jl. Brigjend. Katamso Medan.

Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung tentang obyek yang akan diteliti, serta melakukan pencatatan secara sistematis tentang hal tertentu yang diamati.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyiapkan pertanyaan kepada masing-masing responden, dimana setiap item pertanyaandisediakan alternatif jawaban untuk selanjutnya oleh responden hanyadapat memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia.
- c. Dokumentasi/Telaah Dokumen, yaitu pengumpulan data dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan laporan tertulis lainnya untuk mendukung penelitian ini.

Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang merupakan bagian dari jenis *attitude scales*. Skala *Likert* adalah dimana responden tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pertanyaan tentang perilaku, objek, orang atau kejadian.

Kriteria penggunaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju/ragu-ragu (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber data: Diolah Peneliti

Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus kolerasi *product moment*, dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r= Koefisien korelasi product moment X dan Y

X= Jumlah nilai item (skor pertanyaan tiap item)

Y= Total nilai item

n= Banyaknya item dengan *level of significant* 95%, maka:

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item tersebut valid.

jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item tersebut dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau peertanyaan digunakan rumus aplha Cronbach:

$$r = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r = Reliabilitas variabel

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah variabel butir

σ_t^2 = Varians total

Dengan level signifikan 95%, maka:

Jika $r_n > r_{tabel}$, berarti pertanyaandinyatakan riabel atau memenuhi syarat reliabilitas.

Jika $r_a \leq r_{tabel}$, berarti pertanyaan tidak memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji T, Uji T dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi sederhana mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen. Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah:

- a. H_a diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, pada $\sigma=5\%$ dan nilai $p\text{-value} < level\ of\ significant$ sebesar 0,05.
- b. H_a diterima apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, pada $\sigma=5\%$ dan nilai $p\text{-value} > level\ of\ significant$ sebesar 0,05.

PEMBAHASAN

Analisis Pembahasan Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	ITEM-1	20	65,45		30,9	9	16	9	16	-	-
2	ITEM-2	26	47,2	21	38	7	12,7	1	1,81	-	-
3	ITEM-3	24	43,63	18	32,7	10	18	3	5,4	-	-
4	ITEM-4	26	47,2	17	30,9	8	14,5	4	7,2	-	-
5	ITEM-5	27	49	18	32,7	8	14,5	2	3,6	-	-
6	ITEM-6	15	27,2	20	36	15	27,2	5	9	-	-
7	ITEM-7	27	49	18	32,7	8	14,5	2	3,6	-	-
8	ITEM-8	14	25,4	18	32,7	17	30,9	6	10,9	-	-
9	ITEM-9	27	49	18	32,7	8	14,5	2	3,6	-	-
10	ITEM-10	23	41,8	18	32,7	10	18,1	4	7,2	-	-

Sumber : Data Penelitian 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap budaya organisasi :

1. Pertanyaan” Pimpinan ditempat saya bekerja memberikan intruksi yang jelas kepada para pegawai”. Responden yang menjawab Sangat Setuju 20 orang (36,3%) dan Setuju 17 orang (30,9%) , jawaban Netral 9 orang (16,3%), tidak Setuju 9 orang (16,3%) dan Sangat Tidak Setuju tidak dipilih responden.
2. Pertanyaan “Pimpinan ditempat saya bekerja mengatakan kepada para pegawai bagaimana mendapatkan hadiah”. Responden yang menjawab

Sangat Setuju sebanyak 26 orang (47,2%), Setuju 21 orang (38,1%) dan Netral sebanyak 7 orang (12,7%), sedangkan untuk jawaban tidak Setuju 1 orang (1,8%) dan Sangat Tidak Setuju tidak dipilih responden.

3. Pertanyaan “Pimpinan ditempat saya bekerja menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai” .Responden yang menjawab Sangat Setuju 24 orang (43,6%), Setuju 18 orang (32,7%), dan Netral 10 orang (18,1%), sedangkan untuk jawaban tidak Setuju 3 orang (5,45%) dan sangat Tidak Setuju tidak dipilih responden.

4. Pertanyaan “Pimpinan ditempat saya bekerja berupaya mengembangkan sifat yang bersahabat kepada pegawai”. Responden menjawab Sangat Setuju 26 orang (47,2%), Setuju 17 orang (30,9%) Netral 8 orang (14,5%), tidak Setuju 4 orang (7,27%) dan Sangat Tidak Setuju tidak dipilih responden.
5. Pertanyaan “pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya”. Responden yang menjawab Sangat Setuju 27 orang (49%), Setuju 18 orang (32,7%), Netral 8 orang (14,5%) dan tidak Setuju 2 orang (3,63%) dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju responden tidak menjawab.
6. pertanyaan “Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan motivasi kepada para pegawai agar para pegawai selalu bersemangat bekerja”. Responden yang menjawab Sangat Setuju 15 orang (27,2%), Setuju 20 orang (36,3%), Netral 15 orang (27,2%), tidak Setuju 5 orang (9%) dan Sangat Tidak Setuju tidak dijawab responden.
7. Pertanyaan” Hubungan antara atasan dan bawahan ditempat saya bekerja sangat dekat”. Responden yang menjawab Sangat Setuju 27 orang (49%), Setuju 18 orang (32,7%), Netral 8 orang (14,5%), tidak Setuju 2 orang (3,63%) dan sangat tidak setuju tidak dijawab responden.
8. Pertanyaan “Pimpinan ditempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan”. Responden yang menjawab Sangat Setuju 14 orang (25,4%), Setuju 18 orang (32,7%), Netral 17 orang (30,9%), tidak Setuju 6 orang (10,9%) dan Sangat Tidak Setuju tidak dijawab responden.
9. Pertanyaan Pimpinan ditempat saya bekerja memberikan perhatian kepada para pegawai yang tidak sukses/malas ”. Responden yang menjawab Sangat Setuju 27 orang (49%), Setuju 18 orang (32,7%), untuk jawaban Netral 8 orang (14,5%) dan Tidak Setuju responden 2 orang (3,63%) dan sangat tidak setuju tidak dijawab responden.
10. Pertanyaan” Pimpinan ditempat saya bekerja memberikan perhatian kepada karyawan yang berprestasi”. Responden yang menjawab Sangat Setuju 23 orang (41,8%), Setuju 18 orang (32,7%), Netral 10 orang (18,1%), untuk Tidak Setuju responden 4 orang (7,27%) dan sangat tidak setuju tidak dijawab responden.

Analisis Pembahasan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	ITEM-1	19	34,5	22	40	9	16,3	5	0	-	-
2	ITEM-2	27	49	20	36,3	7	12,7	1	1,81	-	-
3	ITEM-3	26	47	21	38	7	12,7	1	1,81	-	-
4	ITEM-4	23	41,8	22	40	7	12,7	3	5,45	-	-
5	ITEM-5	19	34,5	22	40	9	16,3	5	9	-	-
6	ITEM-6	26	47	21	38,1	7	12,7	1	1,81	-	-
7	ITEM-7	17	30,9	21	38,1	11	20	6	9	-	-
8	ITEM-8	21	38,1	24	43,6	8	14,5	2	3,63	-	-
9	ITEM-9	22	40	22	40	10	18,1	1	1,81	-	-
10	ITEM-10	21	38	24	43,6	8	14,5	2	3,63	-	-

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Pertanyaan “Menyelesaikan beban kerja tanpa dibantu”. Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (34,5%), setuju 22 orang (40%), netral 9 orang (16%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju 5 orang (9%) dan sangat tidak setuju tidak dijawab responden.
2. Pertanyaan “Menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan”. Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (49%), setuju 20 orang (36%), netral 7 orang (12,7%). Dan untuk jawaban tidak setuju 1 orang (1,81%) dan sangat tidak setuju tidak dipilih responden.
3. Pertanyaan “Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari pada yang semestinya”. Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (47%), setuju 21 orang (38%), netral 7 orang (12,7%). Dan untuk jawaban tidak setuju 1 orang (1,81%) dan sangat tidak setuju responden tidak menjawab.
4. Pertanyaan “Ketepatan hasil kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (41%), setuju 22 orang (40%), netral 7 orang (12,7%). Dan untuk jawaban tidak setuju 3 orang (5,45%) dan tidak setuju responden tidak menjawab.
5. Pertanyaan “Akurat jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (34,5%), setuju 22 orang (40%), netral 9 orang (16%) dan tidak setuju 5 orang (9,09%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju responden tidak menjawab.
6. Petanyaan “Tidak menunda pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (47,2%), setuju 21 orang (38,1%), netral 7 orang (12,7%). Dan tidak setuju 1 orang (1,81%), sedangkan sangat tidak setuju responden tidak menjawab.
7. Pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan hari ini hingga selesai”. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (30%), setuju 21 orang (38,1%), netral 8 orang (14,5%) dan tidak setuju 6 orang (10,9%), sedangkan untuk sangat tidak setuju responden tidak menjawab.
8. Pernyataan “Sangat sadar akan kehadiran dan ketepatan waktu”. Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (38,1%), Setuju 24 orang (43,6%), netral 8 orang (114,5%). Dan untuk jawaban Tidak setuju 2 orang (3,63%) dan sangat tidak setuju responden tidak menjawab.
9. Pertanyaan” Tidak mempunyai kesulitan bekerkerja sama dengan orang lain”. Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (40%), setuju 22 orang (40%), netral 10 orang (18,1%). Dan untuk jawaban Tidak setuju 1 orang (1,81%) dan sangat tidak setuju responden tidak menjawab.
10. Pertanyaan “Kesetian bekerja sama dengan orang lain”. Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (38,1%), setuju 24 orang (43%), netral 8 orang (14,5%), Tidak setuju 2 orang (3,63%) dan sangat tidak setuju responden tidak menjawab.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X)

Tabel Case Processing Summary

	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data SPSS
 Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	10

Sumber : Data SPSS
 Tabel Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	37,09	26,825	,452	,823
ITEM2	36,65	27,823	,581	,809
ITEM3	36,82	27,448	,506	,815
ITEM4	36,78	27,137	,516	,814
ITEM5	36,69	27,069	,602	,806
ITEM6	37,15	27,460	,481	,818
ITEM7	36,69	27,069	,602	,806
ITEM8	37,24	27,999	,406	,826
ITEM9	36,69	27,069	,602	,806
ITEM10	36,87	27,372	,488	,817

Sumber : Data SPSS
 Tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha bernilai positif dan bernilai besar dari r_{tabel} 0,265 yaitu sebesar 0,829, sehingga dapat dikatakan bahwa 10 variabel pernyataan adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Case Processing Summary

	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data SPSS

Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

Sumber : Data SPSS

Tabel Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	37,51	28,440	,799	,875
ITEM2	37,18	32,485	,488	,896
ITEM3	37,20	31,904	,563	,891
ITEM4	37,33	33,595	,303	,908
ITEM5	37,51	28,440	,799	,875
ITEM6	37,20	31,904	,563	,891
ITEM7	37,62	29,055	,700	,882
ITEM8	37,35	29,601	,805	,876
ITEM9	37,33	31,446	,592	,889
ITEM10	37,36	29,273	,829	,874

Sumber : Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha bernilai positif dan bernilai besar dari r_{tabel} 0,265 yaitu sebesar 0,897, sehingga dapat dikatakan bahwa 10 variabel pernyataan adalah reliabel.

Metode Regresi Linier Sederhana

Tabel Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,174	4,327		2,582	,013
1 Gaya Kepemimpinan	,741	,105	,697	7,078	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber : Data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 11,174 + 0,741 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut memberikan pengertian sebagai bahwa variabel Y merupakan Variabel Kinerja yang bisa disebut dengan variabel dependen atau variabel terikat. Dari hasil penelitian kita dapat melihat nilai dari a (*intercept*) pada penelitian ini memiliki nilai positif yaitu 11,174 sedangkan untuk Variabel

Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,741. Hal ini menyebabkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin tinggi.

Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan adalah 7,078 dan nilai t_{tabel} bernilai, 2,005 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,078 > 2,005$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan, Umum Jl. Brigjend Katamso. Artinya, jika ditingkatkan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,741.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut.

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Menentukan t_{hitung}

Dapat dilihat dari tabel diatas yaitu t_{hitung} sebesar 7,078.

c) Menentukan t_{tabel}

Tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $55 - 2 = 53$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,005.

d) Kriteria Pengujian

Jika $-t_{tabel} \leq -t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

e) Membuat Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,078 > 2,005$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika Budaya Organisasi naik maka tingkat Produktivitas Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2) r

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,476	4,424

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data SPSS

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa koefisien determinasi (R^2)

- R** dalam analisis regresi linier sederhana menunjukkan korelasi sederhana (*korelasi pearson*), yaitu korelasi antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Angka R didapat 0,697 artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 0,697. Hal ini berarti hubungan antar variabel erat karena nilai mendekati sampai 1.
- R Square (R^2)** atau kuadrat dari R, Antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,486. Artinya, sebesar 48,6 kontribusi dari perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 51,4 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan terhadap hasil penelitian, antara variabel independen terhadap variabel dependen, akhirnya dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada pengolahan data uji normalitas baik secara grafik maupun secara statistik dapat dibuktikan bahwa seluruh variabel yang dianalisis yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai sebaran datanya mengikuti distribusi normal atau dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal.
2. Berdasarkan hasil penelitian data yang kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS, dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Umum Jl. Brigjend Katamso Medan, yaitu sebesar 0,697% melalui analisis regresi linier sederhana.
3. Terdapat 48,6% variabel kinerja pegawai dapat dielaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 51,4%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini. Berarti terjalin hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Peneliti mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di BPAD-SU, adapun saran-saran Peneliti adalah :

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BPAD-SU sudah cukup baik sehingga pimpinan perlu mempertahankannya dan meningkatkannya lagi dengan cara mempengaruhi, mendorong,

memotivasi dan serta menggerakkan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kinerja pegawai pada kantor BPAD-SU agar terus dijaga dan ditingkatkan karena hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat mempengaruhi peningkatan mutu kualitas kerja.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan megkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.

Toha Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Hanggaeni Dewi. 2013. *Perilaku Organisasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Usman Husaini. 2014 . *Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Zainal, Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo. Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo. Jakarta.

Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. TDT. Yogyakarta.

Robbins & Colter.2005. *manajemen*. PT Intan Sejati. Klaten.

Tiro, Muhammad Arif, 2007. Analisis Korelasi dan Regresi, Badan Penerbit UNM, Makassar.

JURNAL STINDO PROFESIONAL

Volume 4 | Nomor 1 | Januari 2018

I S S N : 2443 - 0536

Muhammadbahrululum.blogspot.co.id/2012/05/defenisi-gaya-kepemimpinan-html.

Pustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html.

<http://www.google.com/searech?q:penelitian+terdahulu+pengaruh+gaya+kepemimpinan&ie=utf-8&oe=utf-8>