

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. BPR DUTA PARAMARTA CABANG PRINGGAN MEDAN

Dedi Zulkarnain Lubis¹
Junaidi²
Universitas Dharmawangsa

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi factor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinannya yang efektif serta pengaruh peran pimpinan sangat diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang di kembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Penelitian ini berangkat dari masalah penelitian yakni adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. BPR Duta Paramarta Pringgan Medan.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh dalam adalah berdasarkan jawaban yang diambil secara *random sampling*. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan hasil *SPSS For 25* adalah valid dan *reliable* dan data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dan pengujian koefisien determinasi dengan uji t.

Dari hasil analisis data penelitian disimpulkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $R = 0,339$ termasuk kategori rendah. Koefisien determinasinya sebesar determinasi (R square sebesar 0,115 artinya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (11,5%) sedangkan sisanya (88,5%) dipengaruhi oleh factor lain. Dan hasil persamaan regresinya $Y = 5,018 + (-0,339) X$ Dari persamaan regresinya diatas dapat diartikan bahwa nilai 5,018 merupakan nilai konstanta a yang menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 5,018. Jika terjadi peningkatan, untuk variabel gaya kepemimpinan mengalami penurunan 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,339.

1. Pendahuluan

Kesuksesan organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Pemimpin tersebut memiliki kemampuan memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini seorang pemimpin dan para anggota organisasi tersebut harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisien, efektivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan

kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam setiap perusahaan peran manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia dapatlah saling bekerja sama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber manusia yang ada.

Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perijinan sebagai karyawan. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki akal, perasaan, kemampuan dan keterampilan serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat di pungkiri bahwa bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pemimpin yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan berbagai tindakan sesuai yang diharapkan. Perkembangan mental karyawan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja.

PT. Bank Perkreditan Duta Paramarta Cabang Pringgan Medan berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan konsumen dan dengan pencapaian sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah, karena dalam kenyataannya perusahaan

menghadapi berbagai tantangan kedepan yang harus dihadapinya. Salah satu tantangan tersebut adalah jenis kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tingkat kinerja para karyawan, sehingga perusahaan mampu meninjau sejauh mana gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Teori

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut wahjosumidjo (2005:17) “Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persuasif dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh”. Sedangkan menurut Thoah (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab supaya semua bagian pekerjaan

dikoordinasi demi tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Dengan kata lain, efektif atau tidaknya pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.2. 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.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:42): gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Thoha (2003 : 303) : Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut : gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:40) mengungkapkan bahwa : gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Dari penjelasan-penjelasan di atas, ditunjukkan oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasamempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara berkerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) Menurut Mathis (2002 : 78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangkawaktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Moeharjono (2012:95) “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:67) yang merumuskan bahwa :

a. *Human performance = ability + motivation*

b. *Motivation = attitude + situation*

c. *Ability = knowledge + skill*

2.4. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:135), jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik.

Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau berkerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau berkerja dengan baik. Menurut Handoko (2000:29) mengatakan bahwa manajer yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang benar-benar mampu bertindak demikian.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh

kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh dalam adalah berdasarkan jawaban yang diambil secara *random sampling*. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan hasil *SPSS For 25* adalah valid dan *reliable* dan data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dan pengujian koefisien determinasi dengan uji t.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Perhitungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bpr Duta Paramarta Pringgan

1) Uji Persyaratan Data

Dalam penelitian ini kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji validitas bertujuan untuk mencari untuk mencari pertanyaan-pertanyaan yang tidak layak sehingga harus di hilangkan. Sementara itu uji reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner dapat dipakai berulang-ulang sebagai ciri dari instrumen yang reliabel. Dibawah ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan *SPSS for 25*.

a) Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.1.

Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Tahun 2018

Cronbach's Alpha	N of Items
0,735	18

Tabel 4.2. Hasil uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

		TOTAL	HASIL UJI
X1	Pearson Correlation	,460**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X2	Pearson Correlation	,734**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X3	Pearson Correlation	,598**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X4	Pearson Correlation	,466**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X5	Pearson Correlation	,340*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,038	
	N	75	
X6	Pearson Correlation	,417**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	

	N	75	
X7	Pearson Correlation	,377**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	75	
X8	Pearson Correlation	,639**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X9	Pearson Correlation	,489**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X10	Pearson Correlation	,493**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X11	Pearson Correlation	,640**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X12	Pearson Correlation	,591**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X13	Pearson Correlation	,362**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	75	
X14	Pearson Correlation	,372**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,629	
	N	75	
X15	Pearson Correlation	,633**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X16	Pearson Correlation	,630**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
X17	Pearson Correlation	,609**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	

X18	Pearson Correlation	,629**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	

b) Variabel Kinerja

Tabel 4.3. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Tahun 2018

Cronbach's Alpha	N of Items
0,731	16

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Tahun 2018

		Total	Hasil Uji
Y1	Pearson Correlation	,436**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y2	Pearson Correlation	,718**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y3	Pearson Correlation	,606**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y4	Pearson Correlation	,466**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y5	Pearson Correlation	,303**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,008	
	N	75	
Y6	Pearson Correlation	,463**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y7	Pearson Correlation	,434**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y8	Pearson Correlation	,679**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y9	Pearson Correlation	,554**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y10	Pearson Correlation	,464**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y11	Pearson Correlation	,601**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y12	Pearson Correlation	,580**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y13	Pearson Correlation	,358**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	75	

	N	75	
Y14	Pearson Correlation	0,075	Tidak valid
	Sig. (2-tailed)	0,524	
	N	75	
Y15	Pearson Correlation	,563**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	
Y16	Pearson Correlation	,608**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	75	

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas di atas tampak bahwa hasil uji variabel gaya kepemimpinan keseluruhan item valid dan variabel kinerja keseluruhan item pernyataan valid. Untuk uji reliabilitas diketahui bahwa nilai alpha dan uji Cronbach pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,735 dan variabel kinerja sebesar 0,731 lebih besar dari 0,444 maka kuesioner adalah reliabel.

2) Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan (Variabel independen) terhadap kinerja pegawai (Variabel dependen) menggunakan analisis regresi sederhana. Persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y adalah variabel dependen

X adalah variabel independen

a adalah intersep

b adalah variabel x

Untuk menganalisis regresi linear sederhana, analisisnya menggunakan program SPSS for 25 dibawah ini adalah hasil analisisnya.

Tabel 4.5. Hasil Uji Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square
1	,339 ^a	0,115

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, hasil penelitian ini nilai R = 0,339 artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja sebesar 0,339. Untuk dapat memberi

interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,399 termasuk pada kategori rendah. Jadi terdapat hubungan yang rendah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Hasil pada tabel model summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,115 artinya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (11,5%) sedangkan sisanya (88,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Tabel 4.7. Hasil Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,018	0,415		12,083	0,000
	X1	-0,339	0,110	-0,339	-3,082	0,003

Dari tabel koefisien di atas Model persamaan regresinya dapat dilihat dari koefisien (Unstandardized Coefficients B), yaitu :

$$Y = 5,018 + (-0,339) X$$

Dari persamaan regresinya diatas dapat diartikan bahwa nilai 5,018

merupakan nilai konstanta *a* yang menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 5,018. Jika terjadi peningkatan untuk variabel gaya kepemimpinan mengalami penurunan 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,339.

5. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala PT. Bank Perkreditan Rakyat Duta Paramarta Cabang Pringgan Medan, tidak mengacu hanya kepada salah satu model gaya kepemimpinan, tetapi menggunakan model gaya kepemimpinan yang bersifat konfegensi yaitu keadaan menuju satu titik pertemuan yang berarti menggabungkan semua model gaya kepemimpinan baik direktif, melatih, supportif, maupun mendelegasikan.

Dari uji regresi sederhana pengaruh antar gaya kepemimpinan sebagai variabel X terhadap variabel Y. Bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $R = 0,339$ termasuk kategori rendah. Koefisien determinasinya sebesar determinasi (R square sebesar 0,115 artinya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (11,5%) sedangkan sisanya (88,5%) dipengaruhi oleh factor lain. Dan hasil persamaan regresinya $Y = 5,018 + (-0,339) X$ Dari persamaan regresinya diatas dapat diartikan bahwa nilai 5,018 merupakan nilai konstanta *a* yang menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 5,018. Jika terjadi peningkatan, untuk variabel gaya kepemimpinan mengalami penurunan 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,339.

Daftar Pustaka

Miftah Thoha, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, cetakan keempatbelas, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.

- Mangkunegara. 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama : Bandung.
- Kartini Kartono, 2008, “*Pemimpin dan Kepemimpinan-Apakah Pemimpin yang Abnormal itu?*”. Edisi Pertama, Cetakan Ketigabelas, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua : Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Pers : Jakarta
- Miftah Thoha, 2010, *Perilaku organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers : Jakarta
- Yamin, Marthis dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*. GP Pers : Jakarta
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar Dasar Manajemen*. PT Rasindo : Jakarta
- Supardo, Wijaya. 2006. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama : Bandung
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksara : Bandung

