



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERDANA ADHI LESTARI BANDAR LAMPUNG

Supandi¹⁾, Berlintina Permatasari²⁾, Larasati Ahluwalia³⁾

^{1,2,3)}Universitas Teknokrat Indonesia

17411046@mhs.teknokrat.ac.id

Received: April, 20th 2022

Accepted: June, 15th 2022

Published: June, 30th 2022

ABSTRACT

Along with the development of the business world, many world companies and even local businessmen are competing in developing and advancing their companies. Therefore, every company is required to continue to develop human resources (HR). In terms of leadership styles that focus on authoritarian leadership styles, participatory leadership styles, and delegate leadership styles. This study aims to analyze the effect of leadership style on employee performance at PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung. The data analysis method used is multiple linear regression. The sampling technique used in this study was Simple Random Sampling with a total sample of 118 respondents. The results of the study partially show that the authoritarian leadership style (X_1), the participation leadership style (X_2), and the delegation leadership style (X_3) have a significant effect on employee performance, from each variable (X) influencing the variable (Y). While the results of the research simultaneously show that the authoritarian leadership style, participatory leadership style, and delegation leadership style together have a significant effect on employee performance at PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

Keywords: Authoritarian Leadership Style, Participatory Leadership Style, Delegation Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis, banyak perusahaan dunia bahkan pembisnis lokal pun bersaing dalam mengembangkan dan memajukan perusahaannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Dalam hal gaya kepemimpinan yang berfokus pada gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipasi (X_2), dan gaya kepemimpinan delegasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari masing-masing variabel (X) mempengaruhi variabel (Y). Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipasi, Gaya Kepemimpinan Delegasi, Kinerja Karyawan

Supandi, Permatasari, Ahluwalia. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung. *SMART*, Vol(2), No.1. 14-27.

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari factor sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi, perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Pemimpin yang efektif terlihat dari organisasi yang terlihat produktif. Produktivitas organisasi tersebut tentunya mengarah pada pencapaian visi dan misi organisasinya. Pemimpin juga dapat dilihat dari organisasi yang sistemnya terstruktur dengan baik dan efisien. Oleh karena itu, pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Bahrum dan Sinaga (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbuan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi. (Kartono, 2011 dalam Bahrum dan Sinaga, 2015).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Menurut Siswanto dan Hamid (2017), Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan- kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun (Sari, Samhudi & Wicaksono, 2020). Menurut Hasibuan (2014), gaya kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa gaya, diantaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja saling terikat dari atas ke bawahan. Selain itu, kedua hal tersebut memiliki peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan agar dapat tumbuh dan mempertahankan kelangsungan proses kerja dalam suatu perusahaan.

Kajian Pustaka Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan, upaya peningkatan kinerja karyawan menuntut peran manajemen dalam melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif. Perubahan yang semakin meningkat selalu menuntut kepemimpinan yang kuat. Pemimpin yang memiliki kemampuan yang kuat dapat mendorong dan mempengaruhi karyawannya untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga tercapai kepuasan kerja (Kusuma, 2012). Sedangkan menurut Rompas, dkk (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil

dilaksanakan dengan sukses pula.

Menurut (Hasibuan, 2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciPT.akan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Gaya Kepemimpinan Ototiter (X₁)

Kata otoriter diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa kaku yang diterima pada khalayak bersifat dipaksakan (Pasla, dkk, 2015). Sedangkan menurut Purwanto, A., dkk. (2020) Pemimpin macam ini sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Jadi, kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Selanjutnya menurut Pasla, dkk (2015) menjelaskan bahwa pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
2. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide- ide baru.
3. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
4. Menentukan kebijakan sendiri dan kalaupun bermusyawahar sifatnya hanya penawar saja.
5. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan kalaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
6. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
7. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Adapun dimensi dari gaya kepemimpinan otoriter menurut (Sutikno, 2007, dalam Surya dan Megawati, 2015):

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin. Pemimpin dengan gaya otoriter ini merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus diistimewakan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat pada pimpinan saja. Dengan kata lain, karyawan tidak berhak dengan semua yang diputuskan oleh pemimpin, serta karyawan juga tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan
2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin. Pimpinan memberitahu tentang apa saja yang dikerjakan karyawan dan harus sesuai dengan keinginan pemimpin.
3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.
Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya. Seperti menilai pekerjaan karyawan, pemimpin hanya melibatkan perasaan pribadinya saja, penilaian ini berdasarkan selernya terhadap karyawan tersebut.
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja.
Dalam hal ini pimpinan tidak benar-benar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya, hal ini dikarena semua keputusan hanya dibuat oleh pimpinan saja
5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat. Pimpinan mengawasi semua yang dikerjakan bawahannya saat bekerja, apakah proses pengerjaanya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini akan mempengaruhi ruang gerak dari setiap karyawan dan menjadikan karyawan merasa tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan

6. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
7. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
8. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Adapun dimensi dari gaya kepemimpinan otoriter menurut (Sutikno, 2007, dalam Surya dan Megawati, 2015):

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin. Pemimpin dengan gaya otoriter ini merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus diistimewakan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat pada pimpinan saja. Dengan kata lain, karyawan tidak berhak dengan semua yang diputuskan oleh pemimpin, serta karyawan juga tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan
2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin. Pimpinan memberitahu tentang apa saja yang dikerjakan karyawan dan harus sesuai dengan keinginan pemimpin.
3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya. Seperti menilai pekerjaan karyawan, pemimpin hanya melibatkan perasaan pribadinya saja, penilaian ini berdasarkan selernya terhadap karyawan tersebut.
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja.
Dalam hal ini pimpinan tidak benar-benar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya, hal ini dikarena semua keputusan hanya dibuat oleh pimpinan saja.
5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat. Pimpinan mengawasi semua yang dikerjakan bawahannya saat bekerja, apakah proses pengerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini akan mempengaruhi ruang gerak dari setiap karyawan dan menjadikan karyawan merasa tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan

Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X₂)

Partisipasi diartikan oleh banyak kalangan disamakan dengan keikutsertaan, turut serta mengambil bagian. Hal ini menunjukkan adanya unsur keterlibatan dari dalam suatu kegiatan. Secara etimologi kata partisipasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *participation* ialah kata benda orang ikut mengambil bagian, peserta, *TO Participate* adalah kata kerja, ikut mengambil bagian, *participation* adalah hal mengambil bagian. Gaya kepemimpinan partisipasi secara garis besar dapat dikategorikan sebagai desakan kebutuhan psikologis yang mendasar pada setiap individu. Hal ini berarti bahwa manusia ingin berada dalam suatu kelompok untuk terlibat dalam setiap kegiatan. Partisipasi merupakan suatu konsep yang merujuk pada keikutsertaan seseorang dalam berbagai aktivitas pembangunan. Keikutsertaan ini sudah barang tentu didasari oleh motif-motif dan keyakinan akan nilai-nilai tertentu yang dihayati seseorang. Hasibuan, (2013).

Sedangkan menurut Hasibuan (2014), kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciPT. akan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Syaiyid (2013), berikut dimensi dari gaya kepemimpinan partisipasi:

1. Merumuskan tujuan kerja bersama dengan karyawan.
Pemimpin meminta pendapat karyawan untuk ide ide memajukan perusahaan.
2. Menyusun tugas bersama karyawan.
Pemimpin membuat tugas untuk bawahan di sesuaikan dengan divisinya masing – masing agar lebih tepat sasaran.
3. Partisipasi dalam berkomunikasi antar karyawan. Pemimpin meberikan dan menerima masukan serta mendukung ide die karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
4. Kesempatan berdiskusi bersama.
Pemimpin menyediakan forum atau waktu berdiskusi bersama, terjadwal dan tertata.

Gaya Kepemimpinan Delegasi (X₃)

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez- Faire*, di mana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok, sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah (Purwanto, 2020). Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahannya untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahannya perilaku mereka sendiri. (Thoaha, 2013). Sedangkan, menurut Hasibuan (2014), kepemimpinan delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada

bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Adapun dimensi dari gaya kepemimpinan delegasi menurut Siswanto & Hamid (2017), yaitu:

1. Bimbingan, pembinaan, dan petunjuk bagi bawahan.
Pemimpin memberikan bimbingan secara langsung terhadap karyawan nya atau menyediakan trening bagi karyawan agar lebih kreatif dan kompeten dalam menjalankan tugas.
2. Bawahan dituntut untuk mengambil inisiatif sendiri.
Pemimpin meberikan kepercayaan dan mengharuskan setiap karyawan harus kreatif dan berinisiatif dalam hal pekerja dan tanggung jawab atas tugas–tugasnya.
3. Wewenang kepada bawahan membuat keputusan. Pemimpin meberikan tanggung jawab dan wewenang bagi karyawan dalam memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan perusahaan sesuai dengan batas dan tata caranya.
4. Kepercayaan kepada bawahan.
Pemimpin meberikan kepercayaan terhadap semau karyawan nya, sesuai dengan divisi dan tanggung jawab masing –masing agar pekerjaan lebih maksimal dan cepat selesai sesuai harapan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan- kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun (Sari, Samhudi & Wicaksono, 2020). Menurut Lubis & Junaidi (2019), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan adalah tercapainya hasil kerja oleh karyawan, baik secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan.

Menurut Sanusi (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut (Robbins, 2006 dalam Septiana, Harini & Sudarijati, 2018), dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima), yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang dilakukan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Pencapaian atau hasil kerja dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dilihat dari pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Purwanto, dkk (2020), gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Anggita (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hardianti (2017) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kusuma (2012), gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Purwanto, dkk (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Gaya Kepemimpinan Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto & Hamid (2017), gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Djakasaputra, dkk (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunawan & Hariri (2019) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

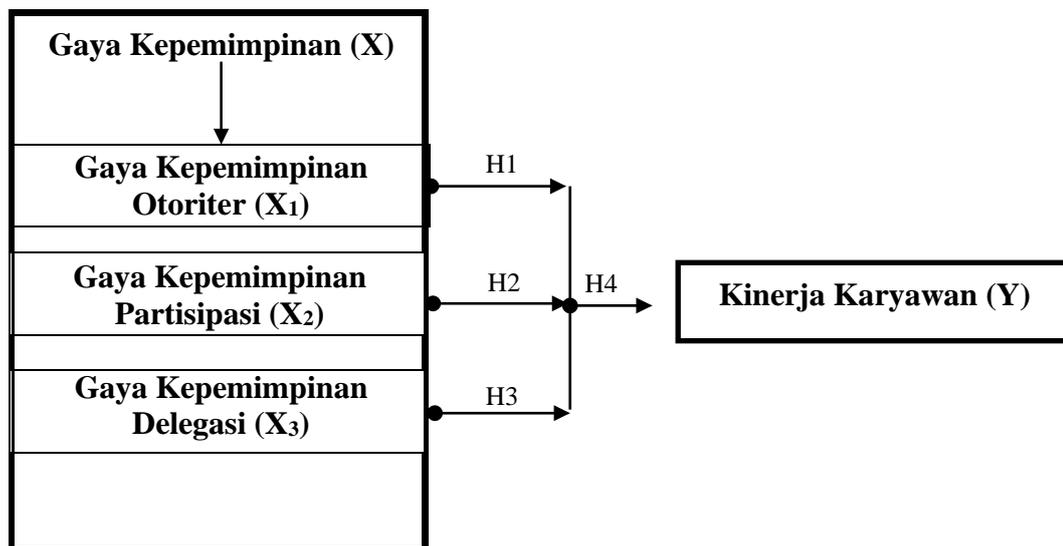
H₃ : Gaya Kepemimpinan Delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fajrin & Susilo (2018), gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Syayiyid, Utami, & Riza (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Partisipasi, dan Delegasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Model Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang diambil, dalam penelitian ini penulis menggunakan

Rumus Slovin sebagai berikut:

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= Presentase kesalahan yang ditoleransi 5%

kepemimpina terhadap kinerja karyawan beserta indikator-indikatornya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibuat melalui *google form*.

3. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi yang terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka, dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Sedangkan, untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- Data primer adalah data hasil kuesioner dari karyawan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang diolah langsung oleh penulis.
- Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data tambahan atau dari

Sesuai dengan perhitungan di atas, disimpulkan bahwa sampel yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 118 responden.

Teknik Pengumpulan Data

- Observasi
Observasi ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang perusahaan dan untuk mengetahui fenomena–fenomena apa saja yang terjadi di perusahaan tersebut.
- Kuesioner
Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan gaya sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Adapun skala pengukuran yang dipakai dalam menganalisa gaya kepemimpinan dengan variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipasi (X_2), gaya kepemimpinan delegasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) adalah butir-butir pernyataan tersebut disusun dalam instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibuat dalam bentuk skala Likert, dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan masing- masing jawaban secara berurutan diberi skor 5,4,3,2,1, seperti yang tampak pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel.1 Skala Pengukuran Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tdak Setuju (STS)	1

Metode Analisis

- Uji Validitas
Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Adapun cara melakukan uji validitas ini dengan analisis butir. Untuk menguji validasi setiap butir, maka skor- skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor. Pertanyaan suatu variabel dinyatakan valid jika $\text{sig} < 0,05$ atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.
- Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau

dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui nilai *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel, apabila memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach Alpha* > 0.70.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang dikorelasikan terdiri dari variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter), variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Partisipasi), variabel X_3 (Gaya Kepemimpinan Delegasi), dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Adapun teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing- masing variabel independen

X_1 = Gaya kepemimpinan otoriter

X_2 = Gaya kepemimpinan partisipasi

X_3 = Gaya kepemimpinan Delegasi

e = Error

c. Uji Hipotesis

1. Uji statistik (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan peluang kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji statistik (uji F)

Uji statistik F digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh seluruh variabel independen secara simultan atau bersama- sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel terikat, maka digunakan probabilitas 5%.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas atau dengan kata lain mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji R^2 dinyatakan dengan nilai yang berkisar antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

Variabel Operasional

1. Variabel dependen:

- Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel independen:

- Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)

- Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X_2)

- Gaya Kepemimpinan Delegasi (X_3)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas

Sebelum mengolah data, peneliti melakukan pengujian validitas terhadap semua jawaban yang diberikan oleh responden. Uji validitas akan menghitung data setiap *item* pernyataan dengan skor totalnya yang akan dihitung dengan menggunakan program SPSS. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan *Alpha* 0.05 atau membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Pernyataan suatu variabel dinyatakan valid jika $sig < 0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai korelasi untuk variabel dibandingkan dengan r pada $n=118$ dengan rumus $df=n-2$ dan taraf signifikansi 0,05, sehingga r_{tabel} adalah 0,1522.

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Setiap Variabel

Variabel	Indikator	Kode Setiap Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Ket
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	X1. P1	GKO1	0.664	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. P2	GKO2	0.388	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. P3	GKO3	0.622	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. P4	GKO4	0.674	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. P5	GKO5	0.301	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. P6	GKO6	0.494	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X2)	X2. P1	GKP1	0.825	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2. P2	GKP2	0.823	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X. is	GKP3	0.837	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X. is	GKP4	0.874	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Gaya Kepemimpinan Delegasi (X3)	X. is	GKD1	0.503	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X. is	GKD2	0.547	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X. is	GKD3	0.644	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X. is	GKD4	0.629	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	KK1	0.584	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y2	KK2	0.514	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y3	KK3	0.763	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y4	KK4	0.732	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y5	KK5	0.694	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y6	KK6	0.753	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y7	KK7	0.66	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y8	KK8	0.616	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y9	KK9	0.388	0,1522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua *item* pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan otoriter (X₁), gaya kepemimpinan partisipasi (X₂), gaya kepemimpinan delegasi (X₃) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan bahwa nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari nilai r sebesar 0,1522.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, maka selanjutnya peneliti melakukan pengujian reliabilitas terhadap masing-masing instrumen dari setiap variabel, yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipasi (X_2), gaya kepemimpinan delegasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Uji Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan ketentuan jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, maka suatu variabel dinyatakan *reliable* dengan bantuan program SPSS. Berikut tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi dan tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Reliabilitas
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-3,999	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Tinggi
0,800-1.000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2016

Berikut hasil pengujian reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,481	Sedang
Gaya Kepemimpinan Partisipasi	0,860	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan Delegasi	0,316	Rendah
Kinerja Karyawan	0,795	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua *item* pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipasi (X_2), gaya kepemimpinan delegasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel dengan tingkat rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Dengan demikian, kuesioner pada setiap variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipasi (X_2), gaya kepemimpinan delegasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 19,147 + 0,213X_1 + 0,457X_2 + 0,477X_3$$

Persamaan regresi di atas memiliki arti sebagai berikut:

1. Konstanta = 19,147
 Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independen (Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipasi, dan Gaya Kepemimpinan Delegasi) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) bernilai 19,147.
2. $b_1 = 0,213$
 Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan otoriter, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,213.
3. $b_2 = 0,457$
 Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X_2) sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan otoriter, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,457. $b_3 = 0,477$ Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Delegasi (X_3) sebesar 0,477. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan delegasi, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,477.

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diperoleh hasil dengan menggunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta (a)	19.147	2.573		7.442	0.000
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X ₁)	0.213	0.100	0.164	2.135	0.035
Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X ₂)	0.457	0.104	0.369	4.415	0.000
Gaya Kepemimpinan Delegasi (X ₃)	0.477	0.145	0.274	3.279	0.001

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS, 2021

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai ttabel dapat dihitung pada tabel *t-test*, dengan rumus $df=n-k-1$ atau $df=118-3-1=114$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 1.65833 dan dibulatkan menjadi 1,658. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut.

1. H_1 = Uji hipotesis gaya kepemimpinan otoriter (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung 2,135 > ttabel 1,658 dengan signifikansi sebesar 0,035 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Adhi Perdana Lestari Bandar Lampung.
2. H_2 = Uji hipotesis gaya kepemimpinan partisipasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung 4,415 > ttabel 1,658 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yaitu variabel gaya kepemimpinan partisipasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Adhi Perdana Lestari Bandar Lampung.
3. H_3 = Uji hipotesis gaya kepemimpinan delegasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung 3,279 > ttabel 1,658 dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yaitu variabel gaya kepemimpinan delegasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Adhi Perdana Lestari Bandar Lampung.
4. Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18,723 dan F_{tabel} dengan $df_1 = k-1$ ($df_1=4-1=3$) derajat pembilangan 3 dan $df_2 = df_2=n-k$ ($df_2=118-4=114$) derajat penyebut 114, dengan taraf 5%, maka diperoleh Ftabel sebesar 2,68, berarti Fhitung > Ftabel. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
2. Gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
3. Gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
4. Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi secara bersama

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Ali, A., & Khalid, M. A. (2019). Leadership Style And Employees' Performance In Pakistan: The Mediating Role Of Organisational Commitment. University of Management and Technology Lahore Pakistan. *Journal of Management, University of Management and Technology Lahore, Pakistan*.
- Anggita. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.. Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Sekolah Tinggi Pelita Bangsa*.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Arni, M., & Azis, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Manajemen*.
<https://doi.org/10.2568/yum.v2i2.407>
- Apriyanto, R. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.. Asia Paramita Indah TBK. Mandom di Surakarta. *Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Bahrum, S. M. & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintang Karimun) *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam*.
- Boone, L. E. & Kurtz, D. L. (2007). Contemporary Business 1st edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Chammas, C. B. & Hernandez, J. M. D. C. (2019). Comparing Transformational and Instrumental Leadership The Influence of Different Leadership Styles on Individual Employee and Financial Performance in Brazilian Startups. *Journal of Innovation & Management Review, Centro Universitario da FEI, Sao Bernardo do Campo, São Paulo, Brazil and Universidade de Sao Paulo Escola de Artes Ciências e Humanidades, Sao Paulo, SP, Brazil*.
<https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>
- Djakasaputra, A., dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank MANDIRI KCP Jakarta Kota. *Jurnal Ekonomi, Universitas Tarumanagara*.
<https://doi.org/10.24912/je.v22i1.183>
- Efendi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koprasi Pondok Pesantren Almunawir Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Fajrin, I. Q. & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, M. & Hariri, A. I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera. *Jurnal Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Tangerang*.
- Hardianti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT.. Citosarana Jasapratama (Cito Express) Cabang Jombang). *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, R.. A. (2013). Partisipasi Masyarakat Dalam Kegiatan Pembangunan Fisik di Kecamatan Medan Tembung. *Jurnal Publik Administrasi Universitas Medan*.
- Hidayatillah, M. H. (2018). Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Imban, I., Kojo, C., & Mintardjo, C. M. O. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Univeristas Sam Ratulangi Manado*. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17269>
- Insan, P. D. & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang) *Journal of Management Universitas Diponegoro*.
- Kusuma, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Politeknik Cahaya Surya Kediri*.
- Lubis, A. Y. O. & Susanti, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT.. Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Divisi Fam 1 Padang). *Jurnal Ilmu Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi 'KBP'*.
- Lubis, D. M. & Junaidi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT.. BPR Duta Paramarta Cabang Pringgatan Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR Medan*.
- NawoseIng'ollan, D. & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *Journal of Business and Social Science, Paris School of Business*.
- Pasla, S. D. C., Mandey, J. & Tulusan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri

- Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi, Universitas Sulawesi*.
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*.
- Purwanto, A., dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi Dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal Has 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Jurnal Pendidikan, Universitas Pelita Harapan*.
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345>
- Raja, E. M. L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Richard, L. D. (2010). Era Baru Manajemen “*New Era of Management*” Edisi ke-9. (Jakarta): Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA, Universitas Sam Ratulangi*.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal Management Review, Universitas Galuh Ciamis*.
<http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>
- Santoso, S. (2001). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT.. Elek Media Komputindo.
- Sanusi, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan*.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.
- Sari, Y. U., Samhudi, A., & Wicaksono, T. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.. Gunung Hidayah Sungkai. *Jurnal Manajemen, Universitas Islam Kalimantan*.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja PT. Asri Motor Cabang Jengolo. *Jurnal Manajemen, Universitas Kristen Petra*.
- SePT.iana, A., Harini, S., & Sudarijati. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Han UI Jaya Garment. *Jurnal Sosial Humaniora, Universitas Djuanda Bogor*.
<http://dx.doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377>
- Siswanto & Hamid. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT.. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang*.
- Siagian, T. S. & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Surya, D. A. & Megawati, S. (2015). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Divison Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Universitas Kristen Petra*.
- Syaiyid, E., Utami, H. N. & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Radar Malang PT.. Malang Intermedia Pres). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Whitmore, J. (1997). Coaching for Performance. London: Nicholas Brealey Publishing Ltd.
- Waruwu & Yunita (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dominan (Instruksi, Konsultasi, Partisipasi Dan Delegasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelola Jasa Artha Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Tools, Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Yawan, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains, Universitas Negeri Yogyakarta*.
<https://doi.org/10.21831/jpms.v4i2.12949>
- Yakubu, A., Inekwe, I. E., & Ezech, P. C. (2019). Leadership Styles and Employee Performance In Federal Polytechnic Idah, Kogi State, Nigeria. *Journal of Public Administration and Management Research, Federal Polytechnic Idah, Kogi State, Nigeria*. <https://doi.org/10.36758/ijpamr/v5n3.2019/01>
- Yuniarti & Suprianto (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT.. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Manajemen, Universitas Nurtani*

