



JEM Jurnal Equilibrium Manajemen

Online ISSN : 2460-2299

Desember 2023, Volume-9, Issue-2

DAFTAR ISI

Maksum, Yuliana	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lpp Rri Pontianak121-131
Febrianawati, Nur Hidayat	Pengaruh Online Consumer Review dan Product Knowledge Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Second di Bukalapak132-144
Fransiska, Dina Octaviani	Pengaruh Harga, Citra Merek, Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Implora Dimediasi Minat Beli145-154
Liga Alesandro,	Pengaruh Diskon & Promosi Di Mediasi Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Penggunaan Aplikasi Shopee.....155-162
Angga Yoga	Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dengan <i>fingerprint</i> sebagai pemoderasi (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalbar)163-170

JURNAL PRODI MANAJEMEN

Editor-In-Chief:

Adi Mursalin

Co-Editor-In-Chief:

Dina Octaviani

Editor: Angga

Hendharsa Puty

Febriasari Thea

Geneveva J.J.

Reviewer:

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti) Zalfiwan

(Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti) Razak

Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

Pelaksana Tata Usaha :

Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpn (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Oktaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LPP RRI PONTIANAK

Maksum¹, Yuliana²

Akademi Keuangan dan Perbankan Grha Arta Katulistiwa Pontianak

maksum1901@yahoo.com, yuliana8284@gmail.com

ABSTACT

This research was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of the Leadership Style of the Consideration and Initiating Structure on Employee Performance with Job Satisfaction as a mediating variable in the LPP RRI Pontianak Office. This type of research is a survey using a quantitative approach. The population in this study were employees who worked in the LPP RRI Pontianak office with 60 respondents as the sample under study.

The technique used is nonprobability sampling is a sampling technique that does not provide equal opportunities for each element or member of the population to be selected as samples and uses the purposive sampling method. The research variables are Leadership Style Consideration and Initiating Structure as independent variables while Employee Performance as the dependent variable. The data analysis method used by researchers is regression analysis using SPSS Version 18

The results of this study indicate that the variable that the Consideration leadership style has a positive impact on employee performance with a level of 95%. And the initiating structure leadership style has a positive effect on employee performance with a level of 95%. Then the variable of leadership style considering and initiating structure together has a positive effect on employee performance with a contribution of 57.7%,

Keywords: Consideration, Initiating Structure, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Struktur Pertimbangan dan Inisiatif terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor LPP RRI Pontianak. Jenis penelitian ini adalah survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor LPP RRI Pontianak dengan jumlah responden sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian.

Teknik yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan menggunakan metode purposive sampling. Variabel penelitiannya adalah Pertimbangan Gaya Kepemimpinan dan Struktur Inisiatif sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi dengan menggunakan SPSS Versi 18

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Pertimbangan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan taraf sebesar 95%. Dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 95%. Kemudian variabel gaya kepemimpinan mempertimbangkan dan memprakarsai struktur secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 57,7%,

Kata Kunci: Pertimbangan, Struktur Inisiatif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak merekamemberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output dan kehadiran ditempat kerja, Wibowo(2007,65). Kinerja adalah hasil yang dipeoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifatprofit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu menurut Irham Fahmi (2014,226). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkanpengelolaan yang baik agar Kinerja Pegawai lebih optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses hubungan yang terjadi diantara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh (Djarmiko, 2005).

Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya, hal ini yang diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dari pimpinan untuk bisa mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan *Consideration*

Gaya kepemimpinan *consideration* merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang merupakan hasil dari penelitian dari Universitas Negeri Ohio. Penelitian yang dilakukan dengan melihat hasil dari beberapa pemimpin yang menjalankan gaya yang berbeda. Gaya kepemimpinan *consideration* adalah kecenderungan pemimpin yang selalu memperhatikan pegawainya, ingin mengetahui apa yang dibutuhkan pegawai dan lebih bersahabat dengan pegawai. Gaya kepemimpinan ini digunakan pemimpin agar pemimpin bisa lebih mengenal pegawainya. Ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan pemimpin mengetahui apa yang menjadi kendala dari pegawainya, maka pemimpin tersebut dapat membantu pegawainya dengan solusi yang tepat sasaran. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ini lebih cenderung kepada perhatian yang lebih kepada bawahan dan juga memperhatikan kepentingan bawahan (dimensi perhatian terhadap bawahan). Dimensi *consideration* adalah tinggi rendahnya pimpinan bertindak dan berperilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan.

Gaya Kepemimpinan *Consideration* menurut Thoha (2001) adalah perilaku dari seorang pemimpin dengan sikap saling percaya, menghargai, rasa setiakawan, pemberian penghargaan atas dukungan bawahan serta komunikasi yang efektif dengan bawahan. Berdasarkan hal tersebut Gaya Kepemimpinan *Consideration* adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan seorang pemimpin yang bertindak dengan memikirkan kesejahteraan bawahannya dengan cara yang bersahabat dan mendukung.

Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure*

Gaya kepemimpinan *initiating structure* pertama kali dikemukakan oleh Universitas Negeri Ohio yang mereka temukan di dalam penelitian mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Negeri Ohio adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dari masing-masing pimpinan disebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai menyebabkan seorang pemimpin harus dengan benar dalam mengawasi kinerja dari pegawainya agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Dan biasanya pemimpin akan menekankan adanya target yang harus mereka capai agar tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut sejalan dengan tujuan utama dari organisasi. Pemberian target atau pencapaian kerja yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menilai sampai dimana kinerja dari seorang pegawai, dan pemimpin tersebut akan memperhatikan setiap tugas yang dikerjakan oleh pegawainya.

Gaya kepemimpinan ini disebut gaya kepemimpinan *initiating structure* (Perhatian terhadap tugas). Dimensi *initiating structure* adalah tinggirendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain adalah pemimpin mengatur semua tugas dari pegawainya termasuk membuat struktur yang harus diikuti oleh semua pegawai. Pegawai dituntut untuk mengikuti semua peraturan dan sistem kerja agar kinerja pegawai tersebut baik.

Gaya kepemimpinan *Initiating Structure* dalam Thoha (2001) adalah perilaku pemimpin dalam menjalin hubungan kerja dengan bawahan, dan menciptakan suasana organisasi, saluran komunikasi dan prosedur kerja yang jelas. Gaya kepemimpinan *Initiating Structure* merupakan gaya seorang pemimpin dalam memimpin dengan lebih mementingkan tujuan organisasi daripada mementingkan kepentingan bawahan.

Menurut Peter G. Northouse (2016:71) gaya kepemimpinan *initiating structure* atau yang biasanya disebut gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas (*task behavior*) adalah perilaku pemimpin yang akan membantu mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, pemimpin membantu anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan dari organisasi mereka.

Pada saat ini penulis menjadikan Kantor LPP RRI Pontianak sebagai objek penelitian dengan menggunakan variabel *independent consideration* dan *initiating structure*, variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai.

Berikut Tabel 1 adalah data jumlah pegawai di Kantor LPP RRI Pontianak, yang penulis ambil sebagai data observasi.

Tabel 1
Data Jumlah Pegawai di Kantor LPP RRI Pontianak

No	Bagian / Devisi	Jumlah Pegawai
1	Tata Usaha	19
2	Teknologi dan Media Baru	15
3	Program Siaran	20
4	Liputan Berita	13
5	Layanan dan Pengembangan Usaha	5
Jumlah		72

Sumber: Kantor RRI Pontianak, 2023

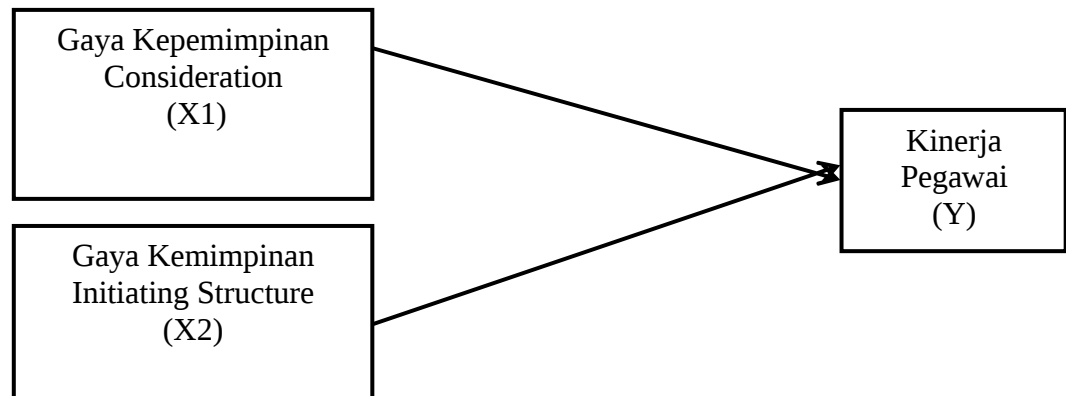
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *Consideration* dan gaya kepemimpinan *initiating structure* baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Pontianak.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang dilakukan di Kantor LPP RRI Pontianak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 81) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Menurut Sugiyono (2014 : 36) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel dan Kerangka Peneltiaan

Didalam penelitian ini terdapat beberapa variabel, dimana variabel bebas (*independent*) atau variabel yang mempengaruhi yaitu Gaya Kepemimpinan *Consideration* (X1) dan Gaya Kepemimpinan *InitiatingStructure* (X2), variabel terikat (*dependent*) atau variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun kerangka peneltitian sebagai berikut:



HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Ada pengaruh positif Gaya Kepemimpinan *Consideration* terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Ada pengaruh positif Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure* terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Ada pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan *Consideration* dan Gaya Kepemimpinan *Initiating Structure* terhadap Kinerja Pegawai

TEKNIK ANALISIS DATA

Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression analysis model*) dengan model sebagai berikut:

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

dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan *Consideration*

X_2 = Gaya Kepemimpinan

Initiating Structure

Untuk menguji berapa besar pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan Uji T sedangkan untuk menguji pengaruh secara simultan menggunakan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui apakah kuesioner peneliti yang digunakan valid atau sah. Uji validitas sendiri dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment pearson correlation* r hitung yang didapat dari hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18.0 dan kemudian output yang berupa hasil nilai tersebut akan dibandingkan dengan r tabel yang diperoleh dari buku statistik. Untuk pengujian validitas selengkapnya dapat di lihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan peneliti dalam variabel penelitian memiliki nilai koefisiensi korelasi yang hasilnya lebih besar daripada r tabel. Peneliti mengambil sebanyak 60 orang responden untuk menunjukkan bahwa r tabel dengan sig 5% sebesar 0,254.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
				Sig. 5%	
1.	Consideration (X1)	X1.1	0,522	0,254	Valid
		X1.2	0,677	0,254	Valid
		X1.3	0,554	0,254	Valid
		X1.4	0,643	0,254	Valid
		X1.5	0,662	0,254	Valid
		X1.6	0,471	0,254	Valid
		X1.7	0,511	0,254	Valid
		X1.8	0,534	0,254	Valid
		X1.9	0,626	0,254	Valid
2.	Initiating Structure (X2)	X2.1	0,649	0,254	Valid
		X2.2	0,647	0,254	Valid
		X2.3	0,465	0,254	Valid
		X2.4	0,433	0,254	Valid
		X2.5	0,507	0,254	Valid
		X2.6	0,575	0,254	Valid
		X2.7	0,557	0,254	Valid
		X2.8	0,445	0,254	Valid
		X2.9	0,530	0,254	Valid
		X2.10	0,491	0,254	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,896	0,254	Valid
		Y.2	0,828	0,254	Valid
		Y.3	0,854	0,254	Valid
		Y.4	0,852	0,254	Valid
		Y.5	0,867	0,254	Valid
		Y.6	0,851	0,254	Valid

		Y.7	0,861	0,254	Valid
		Y.8	0,441	0,254	Valid
		Y.9	0,848	0,254	Valid
		Y.10	0,844	0,254	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Uji Reability Statistics

Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada satu lagi secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest* (Umar, 2014:58)

Tabel 3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	3

Tabel 3 adalah hasil proses Statistik Cronbach's alpha adalah sebesar $0.786 > 0,6$ dan Sig. 0,000 maka kesimpulanyang dapat diambil adalah bahwa desain kuesioner tersebut adalah reliabel.

Pengaruh secara Parsial

Tabel 4
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,135	8,651		,478	,034
Consideration	,600	,101	,539	5,913	,000
Initiating Structure	,460	,109	,384	4,215	,000

- a. Predictors (constant): Consideration, Initiating Structure
b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari output Tabel 4 diatas maka persamaan regresinya adalah

$$Y = 4,135 + 0,600X_1 + 0,460X_2 + e$$

- Nilai konstanta (a) adalah 4,135, ini memiliki arti apabila variabel *consideratioan* dan *initiatingstructure* bernilai 0, maka kinerja pegawai bernilai positif sebesar 4,135
- Nilai koefisien regresi (b1) bernilai positif 0,600, memiliki arti setiap ada

kenaikan 1 Consideration, maka variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,600 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

- Nilai koefisien regresi (b_2) bernilai positif 0,640 memiliki arti setiap kenaikan *initiating structure* 1 maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,640 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Selanjutnya dari hasil uji seperti terlihat di atas diperoleh bahwa nilai t hitung variabel X_1 (*consideration*) sebesar 5,913 dengan tingkat sig 0,000. Karena nilai t hitung variabel bebas *consideration* sebesar 5,913 dengan tingkat signifikansi 0,000 dibawah batas yang dipersyaratkan yakni 5%, maka dapat dikatakan variabel bebas *Consideration* (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

Selanjutnya dari hasil uji di atas nilai t hitung X_2 (*initiating structure*) diperoleh angka sebesar 4,215 dengan tingkat sig 0,000. Karena t hitung 4,215 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari angka yang dipersyaratkan yakni 5%, maka dapat dikatakan variabel bebas *initiating structure* (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

Dari hasil pengujian secara parsial (masing-masing variabel) menunjukkan bahwa dari variabel *consideration* berpengaruh positif secara signifikan, ini artinya adanya perhatian pimpinan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, perhatian yang cukup oleh pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Selanjutnya bahwa variabel *initiating structure* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku yang baik dan tanggung jawab pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Pengaruh secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel *consideration* dan *initiating structure* terhadap Kinerja Pegawai penulis melakukan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS yakni Analisis Anova. Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan), untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Besaran pengaruh variabel *consideration* dan *initiating structure* terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785,746	2	892,873	41,259	,000 ^a
	Residual	1233,504	57	21,640		
	Total	3019,250	59			

a. Predictors: (Constant), Initiating Structure, Consideration

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat nilai F hitung diatas. Dari Tabel 5 diatas nilai F hitung bernilai sebesar 41,259 dengan sig 0,000, karena F hitung > F tabel 1 (41,259 > 3,16) dan signifikansi 0,000 atau 0% lebih kecil dari signifikansi yang disyaratkan yakni 5%, maka dapat dikatakan bahwa variabel *consideration* dan *initiating structure* secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,769	,591	,577	4,65193	,591	41,259	2	57	,000

Dari output Tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,769 atau 76,9%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi positif sebesar 76,9% antar variabel *Consideration* dan *Initiating Structure* terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian nilai dari koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,577, artinya prosentase sumbangan variabel *Consideration* dan *Initiating Structure* terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan *Consideration* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat 95%. Dan gaya kepemimpinan *initiating structure* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat 95%.

Kemudian Variabel Gaya Kepemimpinan *Consideration* dan *Initiating structure* secara bersama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan sumbangan sebesar 57,7%,

DAFTAR PUSTAKA

- Djarmiko, Yayat Hayati. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabet.
- Fahmi, Irham dkk. (2014), *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Edisi Revisi, Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Northouse, Peter G. (2016). *Leadership, Theory and Practice. Seventh*

Edition. California: SAGE Publications, Inc.

Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitiandengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.

Priyanto, Duwim 2009, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Penerbit Andi Yogyakarta

Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Santoso, Singgih, 2007, *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 15*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Thoha, Mifta. (2018). *Dimensi- Dimensi Prima Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali.

Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT. Rajawali.

Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Edisi I, PT. Raja Grafindo Perada