

## The Influence of Leadership Style on the Performance of Civil Servants in the Karawang Regency General Election Commission Environment

Lantip Handoyo Susilo<sup>1\*)</sup>, Endro Wibowo<sup>2)</sup>, Jailani Bangkahulu<sup>3)</sup>, Johannes Samsi<sup>4)</sup>,  
Yasin Azhari<sup>5)</sup>

<sup>1)2)3)4)5)</sup> DIII Manajemen Logistik, Politeknik Bhakti Kartini

<sup>\*)</sup>Correspondence Author: [lantiphs@gmail.com](mailto:lantiphs@gmail.com), Bekasi, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i2.3140>

### Abstract

*In realizing good governance, a state apparatus must be able to improve its performance optimally, but this needs to be supported by the existence of quality Human Resources. This study was conducted to analyze the influence of leadership style on the performance of civil servants at the General Election Commission (KPU) of Karawang Regency. The background of this study is based on the important role of a leader in creating an effective work environment, especially in government bureaucracy that demands professionalism, accountability, and transparency. The approach used was quantitative with a descriptive associative design, involving 30 employees as respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires that had been tested for validity and reliability, and supported by interviews and field observations. The results of the analysis showed a positive and significant relationship between leadership style and employee performance. The correlation coefficient value of 0.699 indicates that the relationship between the two variables is in the strong category, while the linear regression test revealed that 48.8% of the variation in employee performance can be explained by leadership style. These findings confirm that the more appropriate the leadership style applied, the higher the employee performance. The implications of this research highlight the importance of leadership as a highly strategic factor in improving the performance of state officials. Therefore, the Karawang Regency General Elections Commission (KPU) is advised to continue developing adaptive, communicative, and performance-oriented leadership practices to optimally achieve organizational goals.*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance, KPU

### Abstrak

Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik, seorang aparatur negara harus bisa meningkatkan kinerjanya secara optimal, tetapi hal tersebut perlu didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Penelitian ini dijalankan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Karawang. Latar belakang penelitian ini bertolak dari pentingnya peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, khususnya dalam birokrasi pemerintahan yang menuntut profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif, melibatkan 30 orang pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta didukung dengan wawancara dan observasi lapangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat, sementara uji regresi linier mengungkapkan bahwa 48,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Temuan tersebut menegaskan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini menyoroti pentingnya peran kepemimpinan sebagai faktor yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja aparatur negara. Oleh karena itu, KPU Kabupaten Karawang disarankan untuk terus mengembangkan praktik kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, KPU

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi seperti saat ini, bagi suatu lembaga atau organisasi sangatlah penting apabila mampu memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada guna menjalankan berbagai tugas yang dilakukan. Dari sekian banyak sumber daya yang ada, unsur manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Mengelola sumber daya manusia bukanlah tugas sederhana, karena setiap individu memiliki karakter, kebutuhan dan potensi yang unik. Untuk menyatukan keberagaman itu dalam upaya tujuan bersama, diperlukan kepemimpinan yang efektif.

Dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu berperan aktif dalam memajukan suatu lembaga atau organisasi. Seorang pemimpin dituntut harus mampu membimbing bawahannya untuk mampu bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh agar mampu mencapai tujuan. Sikap atau kebijakan yang diambil seorang pemimpin sedikit banyaknya akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat pemerintah merupakan pelayan publik yang diharapkan mampu memberikan kinerja yang profesional, transparan dan berintegritas. Masyarakat saat ini menuntut pelayan yang adil, akuntabel, dan bebas dari praktik korupsi. Karena itu aparatur pemerintah harus memiliki etos kerja yang tinggi serta komitmen untuk melayani dengan sepenuh hati.

Pemerintah perlu mendorong adanya perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut untuk bekerja lebih profesional, bersih dan beretika. Selain itu organisasi-organisasi pemerintah harus melakukan inovasi-inovasi dan menetapkan kebijakan-kebijakan yang mampu berjalan selaras dengan lingkungan sekitar guna menghadapi setiap masalah yang akan terjadi. Terkait hal tersebut pada saat era reformasi birokrasi saat ini telah berlangsung di hampir seluruh lapisan organisasi pemerintah baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah guna mencapai pembangunan nasional.

Banyak sekali tantangan yang dihadapi untuk melakukan pembenahan birokrasi di lingkungan pemerintah. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah apabila yang bersangkutan mau melakukan perubahan atas keinginan sendiri. Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik, seorang aparatur negara harus bisa meningkatkan kinerjanya secara optimal, tetapi hal tersebut perlu didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Pemenuhan kualitas

SDM yang kurang memadai justru akan menghambat proses kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebagai bagian dari birokrasi pemerintah, KPU (Komisi Pemilihan Umum) Kabupaten Karawang telah berusaha melakukan reformasi birokrasi dalam berbagai hal, seperti kedisiplinan dalam jam kerja dan pemakaian seragam, tertib administrasi dalam surat menyurat dan dokumentasi, serta meningkatkan target pencapaian kerja yang optimal seperti Laporan Pencapaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), dan serapan anggaran KPU.

Pada kenyataannya, menurut pengamatan penulis hal tersebut belum bisa dicapai dengan maksimal. Tidak optimalnya kinerja kemungkinan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, hal ini dapat dilihat banyak pemimpin yang belum bisa memberi contoh / tauladan yang baik kepada para pegawainya. Gaya kepemimpinan menggambarkan cara pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan mencapai sasaran organisasi. Jadi, pemimpin seharusnya mempunyai sikap tegas dan mampu membimbing para pegawainya agar mampu bekerja lebih maksimal, sehingga output dari pekerjaan mereka juga maksimal. Namun, kebanyakan pemimpin belum bisa membimbing dan mengarahkan para pegawainya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Gaya kepemimpinan yang belum bisa diperlihatkan dan diterapkan dengan baik masih jauh dari harapan. Kurangnya kepercayaan para pegawai kepada pimpinannya juga bisa menghambat kinerja para pegawai. Mereka menjalankan pekerjaan hanya sebagai rutinitas saja tanpa inovasi dan rasa kebanggaan atas hasil kerja yang sudah mereka capai. Sebagian pegawai juga terlihat kurang semangat (termotivasi) untuk selalu belajar dan meningkatkan kemampuan dan kapasitas mereka.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, yaitu tercapainya kinerja yang maksimal dari para pegawai yang maksimal, KPU Kabupaten Karawang membutuhkan SDM yang profesional dan berkompeten di bidangnya. Hal yang paling mendasar untuk mencapai pemerintahan yang baik adalah pentingnya peran seorang pemimpin dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan pemerintahan yang baik dalam tubuh KPU akan terwujud.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif asosiatif untuk menelaah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU). Desain ini dipilih oleh peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan KPU Kabupaten Karawang berjumlah 30 orang sebagai populasi. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga setiap pegawai berpartisipasi sebagai responden.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama. Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan, yang mencakup dua pendekatan utama, yaitu gaya transformasional dan gaya transaksional. Variabel terikat adalah kinerja pegawai, yang dilihat dari beberapa indikator seperti kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, keandalan, inisiatif, dan kualitas pribadi.

Data dikumpulkan melalui beberapa cara, yaitu:

- **Wawancara**, dilakukan kepada pihak terkait untuk mendapatkan gambaran awal mengenai situasi kepemimpinan di KPU.
- **Penyebaran kuesioner**, sebagai alat utama untuk menjaring data dari responden mengenai persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja.
- **Observasi langsung**, untuk melengkapi data yang diperoleh dan memvalidasi kondisi di lapangan.
- **Studi pustaka**, untuk menelusuri teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung topik ini.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang berasal dari teori-teori gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Untuk mengukur jawaban responden, peneliti menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu sebelum digunakan secara penuh dalam pengumpulan data.

Setelah data dikumpulkan, berikutnya dilakukan analisis secara kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden.

Kemudian, dilakukan analisis korelasi untuk melihat sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selanjutnya, analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh diukur melalui koefisien determinasi, untuk melihat kontribusi gaya kepemimpinan terhadap perubahan kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 55,70, dengan median 59,00, standar deviasi 11,229, variansi 126,079, skor minimum 32 dan maksimum sebesar 75. Terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.** Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X)

		Total
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		55.70
Std. Error of Mean		2.050
Median		59.00
Mode		59
Std. Deviation		11.229
Variance		126.079
Range		43
Minimum		32
Maximum		75
Percentiles	.05	32.00
	.95	32.00

Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 53,90, dengan median sebesar 54,50, standar deviasi sebesar 11,146, variansi 124,231, skor minimum 26 dan maksimum sebesar 75. Terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.** Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

		Total
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		53.90
Std. Error of Mean		2.035
Median		54.50
Mode		53
Std. Deviation		11.146
Variance		124.231
Minimum		26
Maximum		75
Percentiles	.05	26.00
	.95	26.00

Temuan ini memberikan gambaran bahwa baik gaya kepemimpinan maupun kinerja pegawai berada pada tingkat yang relatif baik dan tidak jauh berbeda dari nilai tengah distribusi.

### Analisis Korelasi

**Tabel 3.** Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisiensi sebesar 0,699 dengan signifikansi 0,0000. Nilai tersebut berada pada kategori hubungan kuat dan positif, menandakan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan sejalan dengan meningkatnya kinerja pegawai.

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.** Analisis Regresi Linier Model *Summary*

Model Summary									
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	.699 <sup>a</sup>	.488	.470	8.114	.488	26.717	1	28	.000
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai									

Berdasarkan data pada tabel tersebut diperoleh keluaran nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,699 atau  $R > 0$ , artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat ( $0,600 - 0,799 = \text{kuat}$ ) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil keluaran nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau  $R^2$ ) sebesar 0,488 atau 48,8%. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh yang cukup berarti ( $17\% - 49\% = \text{pengaruh cukup berarti}$ ) dalam menjelaskan variansi pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 48,8% dan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain (e) yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut seperti disiplin kerja, budaya organisasi, pemberian kompensasi, prestasi kerja dan lain-lain.

### Model Anova

**Tabel 5.** Analisis Regresi Linier Model Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1759.102	1	1759.102	26.717	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1843.598	28	65.843		
	Total	3602.700	29			
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Nilai F hitung tercatat sebesar 26,717, jauh lebih besar dibandingkan F tabel (4,20) pada tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi (P-value) yang dihasilkan adalah 0,0000, lebih kecil dari batas  $\alpha = 0,05$ . Temuan ini menegaskan bahwa variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi hubungan antara kedua variabel.

### Model Coefficients

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linier Model Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.265	7.620		2.003	.055
Gaya Kepemimpinan	.694	.134	.699	5.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis koefisien regresi menghasilkan persamaan :

$$Y = 15,265 + 0,694X + e$$

Nilai konstanta 15,265 menunjukkan bahwa ketika skor gaya kepemimpinan bernilai nol, kinerja pegawai diprediksiberada pada angka tersebut. Koefisien regresi 0,694 pada variabel gaya kepemimpinan berarti setiap kenaikan satu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,694 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung 5,169, yang lebih besar dari t tabel ( $\approx 2,048$ ) dengan tingkat signifikansi 0,0000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien sebesar 15,265 adalah nilai koefisien kinerja pegawai (Y) saat gaya kepemimpinan (X) sama dengan nol (0).
- 2) Nilai sebesar 0,694 pada koefisien X yaitu jika gaya kepemimpinan (X) naik sebesar 1 satuan unit skor, maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,694.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Karawang. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan peran strategis kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja aparatur pemerintah.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan pandangan Bass dan Avolio yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat meningkatkan motivasi serta kinerja bawahan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, teladan, dan dukungan emosional cenderung menumbuhkan kepercayaan dan semangat kerja pada pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang jelas atau tidak konsisten dapat menurunkan motivasi, mengakibatkan pegawai bekerja hanya sebatas rutinitas tanpa inovasi.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa pimpinan KPU Kabupaten Karawang yang menerapkan pola kepemimpinan komunikatif, mampu memengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja secara lebih efektif. Dorongan berupa bimbingan, koordinasi, dan pemberian umpan balik membuat pegawai merasa dihargai serta terdorong untuk mencapai target kerja.

Selain itu, keteladanan pemimpin menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Meskipun gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh besar, faktor lain seperti budaya organisasi, sistem kompensasi, disiplin kerja, dan kesempatan pengembangan karier juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya memerlukan kepemimpinan yang baik, tetapi juga dukungan dari kebijakan organisasi yang menyeluruh.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen KPU untuk mempertahankan dan mengembangkan pola kepemimpinan yang efektif, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan, penguatan komunikasi dua arah, dan pemberian penghargaan atas kinerja pegawai. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, menumbuhkan inovasi, dan pada akhirnya mendorong tercapainya pelayanan publik yang lebih berkualitas.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Karawang tergolong baik. Hal tersebut tercermin dari hasil rekapitulasi jawaban responden yang berada pada kategori “setuju”, menandakan bahwa pegawai menilai penerapan kepemimpinan saat ini sudah positif dan efektif. Kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan KPU Kabupaten Karawang juga berada dalam kondisi baik. Rekapitulasi skor tanggapan responden memperlihatkan tingkat kinerja yang memenuhi ekspektasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dengan kualitas memadai.

Analisis regresi membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung yang lebih besar dibanding F tabel, disertai tingkat signifikansi di bawah 0,05, menegaskan peran penting kepemimpinan dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur. Berdasarkan temuan tersebut, pihak manajemen KPU Kabupaten Karawang disarankan untuk mempertahankan bahkan memperkuat pola kepemimpinan yang telah diterapkan. Upaya penguatan dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan komunikasi dua arah, serta pemberian motivasi dan dukungan yang berkelanjutan. Selain itu, pegawai diharapkan terus meningkatkan kualitas diri dan membangun kolaborasi antarrekan kerja agar sinergi organisasi semakin optimal.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Amstrong, M. & Stephens, T. (2005). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. United Kingdom : Kogan Page Limited.
- Arikunto,S. (1995). *Memilih Instrumen pengumpul Data dalam Manajemen penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta, 134-153.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aryo Nimpuno. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Skripsi (SE). Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri Edisi ke-empat*. Yogyakarta : Liberty
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Iransformational Leadership : Learning to Share the Vision. In B. M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (pp. 19-31). New York : Free Press.
- Bass, B. M. (1990b). *Bass' and Stogdill's Handbook of leadership*. New York : Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: CA : Sage Publications.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City. Redwood City : Mind Garden Inc.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1997). *Full Range of Leadership Development: Manual for the Multi-Factor Leadership Questionnaire*. California : Mind Garden.
- Dressler, G. (2009). *Manajemen SDM* (1 ed.). Jakarta: Indeks.
- Fandy Tjiptono, (2006), *Manajemen Pelayanan Jasa*, Yogyakarta : Andi.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (19)* (5 ed.). Semarang: Uiversitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hersey, (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata
- Hunt, J. G. (1991). *Leadership : A New Synthesis*. Texas: SAGE Publications, Inc.
- Howell, J.M. & Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership,

- locus of control and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891-902.
- Lanjar, E.W. (2012), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Tesis (MM). Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). attens of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, vol. 10, pp. 271-299.
- Malhotra, N. K. (1996) *Marketing Research : An Applied Orientation*. 2nd Edition New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Mangkunegara, A. A. Anwar P. (2001). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha, (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mohammed B. A. & James R. (2008). Developing an understanding of Charismatic and Transformational Leadership. *Proceedings of the Allied Academies*, Vol. 15, No. 2, pp. 333-337.
- Mohammed et al. (2014). The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria). *European Journal of Business and Management*, 06, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online).
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari, (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nikoi, A. (2008). Ethical Leadership and Business Decision in Contemporary Times. *Journal of Business and Management October* vol. 3, No. 10, 183-193.
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah,(2008) *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi. (2007). *Manajemen Operasi (Operations Managemen) Analisis dan Studi Kasus*. Jakarta: Bumi Aksara

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8 ed.). Pearson Education, Inc.
- Robert Albanese, David D. Van Fleet (1994), *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*, Dryden Press, Texas
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedamayanti, (2009). *Reformasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan, Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik*, Bandung : Refika Aditama.
- Singgih Astuti. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pegawai (Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Situasional) Pada Kantor Pelayan Pajak Pratama Medan Petisah*. Skripsi (SE). Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Administrasi* (20th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Surji, K. M. (2014). The Positive Affect of Leadership on Employee Performance and Its Impact on Improving Workplace Environment in Addition to Organizational Culture. *European Journal of Business and Management Vol.6 No.25* , pp. 150-161.
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4 ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Yukl, G. A.(1989). *Leadership In Organization* (International ed.). New Jersey : Prentice-Hall.