

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penilaian
Kinerjaterhadap Produktivitas Kerja
(Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta)**

¹Dyah Piklanti Diwanti S.E., M.M, ²Putry Diana

^{1,2}. *Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar
Selatan Kasihan, Bantul, DI Yogyakarta, 55183*

email: dyahpiklanthidiwanti@gmail.com²putrydianap98@gmail.com

Keywords:

*Transactional
Leadership
Style,
Performance
Appraisal, On
Work
Productivity,
PegadaianSyariah*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transactional leadership style and performance appraisal on work productivity in PegadaianSyariah of Yogyakarta Region. This research uses a quantitative approach using primary data and secondary data. The analytical tool used is multiple linear regression to test the hypothesis with the help of SPSS application version 22. The population in this study was employees at PegadaianSyariah, and the number of samples used amounts to 40 respondents taken using total/saturated sampling techniques. The results of this study partially indicate that the variables of transactional leadership style and performance appraisal have a positive and significant effect on work productivity variables. Simultaneously the transactional leadership style and performance appraisal have a significant effect on work productivity in PegadaianSyariah of Yogyakarta Region.

Keywords:

*Gaya
Kepemimpinan
Transaksional,
Penilaian
Kinerja
Produktivitas
Kerja,
Pegadaian
Syariah*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Alatanalisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pegadaian Syariah, serta jumlah sampel yang digunakan berjumlah 40 responden yang diambil menggunakan teknik sampling total/jenuh. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable produktivitas kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia semakin meningkat, dapat dilihat dari perkembangannya lembaga keuangan syariah yang semakin dikenal oleh masyarakat Indonesia. Saat ini persaingan bisnis semakin pesat, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing pada kondisi apapun dalam menempuh langkah-langkah strategik. Dalam menghadapi kompetisi yang saat ini semakin ketat masalah produktivitas merupakan suatu masalah penting bagi perusahaan. Perusahaan akan sangat mendukung kemampuan bersaing dengan adanya keberhasilan untuk tetap meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Pada dasarnya suatu perusahaan bertujuan untuk menjaga kemajuan dan kesejahteraan, dan untuk kelangsungan perusahaan.¹ Pada penelitian ini memusatkan pada gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja, dikarenakan pada dasarnya suatu perusahaan itu sangat mementingkan pencapaian tujuan atau sasaran. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa pimpinan masih kurang keterbukaannya terhadap bawahannya, kurang menjelaskan tentang aturan baru sehingga muncul masalah *mis* komunikasi antara bawahan dan atasan, dan terkadang kurang berperan dalam mengatasi masalah yang di alami oleh karyawannya sendiri, hal ini bisa mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas karyawan dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Adanya penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi bawahan baik berkelompok maupun individu dengan mengetahui kekurangan atau kelebihan ketika bekerja, dari hasil penilain tersebut bisa dijadikan sebagai acuan untuk introspeksi diri, dan bisa memberikan manfaat bagi perusahaan.² Oleh karena itu produktivitas kerja berhubungan dengan sikap mental sehingga bisa mendorong seseorang untuk memperbaiki diri dan tidak cepat merasa puas, dapat mengembangkan pola pikir dan mampu meningkatkan kerja untuk mencapai

¹Nurzaimah Saleh, 2. (2017). Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Boehringer Ingelheim Indonesia Di Makassar. *Jurnal Gaya Kepemimpinan* , 1-2.

²Kustikasari, D. (2011). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Produktivitas Kerja* , 2-3.

target, dan selalu mencari masalah yang harus diperbaiki untuk bisa meningkatkan produktivitas.³

PT. Pegadaian Syariah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang ada di Indonesia dan secara resmi mendapatkan izin untuk melaksanakan suatu kegiatan lembaga keuangan. Adapun tugas pokok dari pegadaian ialah memberikan pinjaman untuk masyarakat, dan menjalankan operasional sesuai dengan prinsip syariah. Sebelum peneliti melakukan penelitian, ada beberapa informasi yang didapatkan oleh peneliti pada saat observasi di pegadaian syariah ialah bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja masih belum optimal, hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan, bimbingan dan kerjasama dari pemimpin kepada unit pegadaian syariah atau karyawan di area Yogyakarta. Begitu juga sebaliknya apabila pemimpin mempunyai kegiatan diluar kota, maka hampir setiap karyawan terkadang tidak menerapkan aturan perusahaan dalam berkerja. Permasalahan ini sudah lama terjadi, masalah yang timbul ini akan mengakibatkan penilaian kinerja menurun, apabila penilaian dari atasan tidak diterapkan maka bawahan tidak akan mengetahui tentang kesalahan yang mereka perbuat. Oleh karena itulah gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja harus dijalankan dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Rumusan masalah dari penelitian ini apakah gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja berpengaruh secara parsial, simultan dan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja berpengaruh secara parsial, simultan, dan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Manfaat praktis dari penelitian ini Praktis, dapat memberikan masukan bagi para keryawan, dan mampu memberikan kontribusi tentang gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian

³Medhasari, Agestina. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Rganisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Outbound Call Di PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung. *Penilaian Kinerja* .

kinerja terhadap produktivitas kerja. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan baik untuk perusahaan dan peneliti sehingga bisa menambah wawasan dan penelitian ini bisa sebagai rujukan penelitian selanjutnya. Manfaat teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, dalam upaya untuk memahami gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian Hardjono (2016) yang berjudul Pengaruh Audit SDM dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo. Hasil penelitian Variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian Agestina Medhasari (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Outbound Call Di Pt. Infomedia Solusi Humanika Bandung menunjukkan hasil kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada outbaound call di PT.Infomedia Solusi Humanika Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menunjang aktivitas dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan bisa mencapai target dengan adanya sumber daya manusia yang melaksanakan aktivitas sesuai dengan arahan dan tujuan yang akan dicapai. Manusia adalah “suatu proses melatih, memperoleh, menilai, bisa memberikan kompensasi kepada karyawan, bisa memperhatikan keamanan, kesehatan, hubungan kerja, dan masalah keadilan”. Manajemen merupakan faktor kemanusiaan yang mengikat dalam suatu kelompok dan memberikan motivasi untuk pencapaian tujuan didalam perusahaan.⁴ Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas antara lain bisa

⁴Gary Dessler, 2011. Motivasi Intrinsik dan Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PD. Pasar Jaya. Jurnal Motivasi. hal 8-9

mempekatkan karyawan, merekrut karyawan, dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu bidang ilmu yang sangat variatif dan kompleks. Kepemimpinan dapat didefinisikan bahwa antara pemimpin dan bawahan mempunyai pengaruh. Kepemimpinan secara luas telah dipelajari didalam dasar teoritis dan berbagai konteks. Sebagian besar teori dan riset yang membahas tentang kepemimpinan lebih mengarah atau memfokuskan pada seorang figur untuk menghasilkan sesuatu lebih baik.⁵

c. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah teori yang membahas tentang kepemimpinan yang bersumber dari pendekatan perilaku kepemimpinan. Adanya pendekatan ini dapat difokuskan pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), dikarenakan gaya kepemimpinan yang mengarahkan perhatian yang bisa mempengaruhi aktivitas individu dengan adanya proses dan usaha untuk mencapai tujuan. Lebih memperhatikan bagaimana pemimpin bisa meningkatkan perusahaannya, mengontrol kegiatan bawahannya, serta bagaimana seorang pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya.⁶

d. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional ialah seorang pemimpin mempunyai cara kerja dengan memperhatikan kesalahan dan penyimpangan yang ada terhadap pekerjaan karyawannya. Gaya kepemimpinan transaksional ialah suatu hubungan antara pemimpin dan karyawan, hal ini didasari dengan melakukan tawar menawar yang dimana hal tersebut dilakukan oleh pemimpin dengan

⁵Insani, A. (2015). Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan (Studi Kasus Pada Perusahaan Kerajinan Palupi Craft). *Jurnal Gaya Kepemimpinan* , 13-14.

⁶Wahyudi, Amin (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. 1-3

karyawan.⁷Gaya kepemimpinan transaksional mempunyai indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Imbalan kontingen, merupakan bahwa bawahan mendapatkan pengharahan dari pemimpin dalam pelaksanaan tugas dan mencapai target.
- 2) Manajemen eksepsi aktif, merupakan tingkah laku pemimpin dalam melakukan pengawasan terhadap bawahan secara langsung.
- 3) *Passive avoidant*, merupakan seorang pemimpin memberikan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam bekerja kepada bawahannya, akan tetapi proses pekerjaan berjalan lancar maka pemimpin tidak memberikan evaluasi kepada bawahan.⁸

e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Perfomance Appraisal*) adalah suatu kegiatan para manajer untuk bisa membandingkan antara standar-standar dan kinerja karyawan yang telah ditetapkan. Jadi atasan bisa membuat tindakan terhadap kinerja yang belum optimal, dan atasan juga bisa meminta hasil-hasil yang sesuai dengan pekerjaan. Sistem penilaian suatu yang bermanfaat tidak hanya memberikan informasi terperinci tentang kinerja karyawan, akan tetapi juga bisa menumbuhkan sikap dan keterampilan dan mengarah pada efisiensi yang lebih keras terhadap karyawan.⁹Penilaian kinerja mempunyai indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.
- 2) Kualitas merupakan kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang miliknya.

⁷Riza Ariesta. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Diy. *Jurnal Analisis Kepemimpinan* , 37-40.

⁸Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks.

⁹Izlem, G. (2017). The Impact Of Perceived Leadership Style On Performance Appraisal Satisfaction And Organizational Diagnosis In Terms Of Turnover Intention . *Journal Impact Leadership*.

- 3) Pelaksanaan tugas merupakan suatu bentuk tanggung jawab seseorang atas semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- 4) Tanggung jawab merupakan semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang di pekerjaan tersebut.¹⁰

f. Produktivitas Kerja

Produktivitas ialah salah satu pendekatan indisipliner yang dapat menentukan pembuatan rencana, tujuan yang efektif, penggunaan aplikasi, dan menjaga kualitas yang tinggi, dalam hal ini bisa menggunakan sumber-sumber secara efisien.¹¹ Pengembangan dan peningkatan standar hidup masyarakat, dengan adanya konsep produktivitas yang mengikutsertakan pendayagunaan sumber daya manusia dan keterampilan, sumber-sumber lain seperti adanya barang modal teknologi, informasi, manajemen, dan energi secara terpadu. Ada beberapa indikator dalam produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dengan adanya standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan standar hasil yang bersangkutan dengan mutu dari suatu produk atau jasa yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Ketetapan waktu merupakan suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan seperti dari sudut koordinasi dengan hasil output dan bisa memaksimalkan waktu yang tersedia.¹²

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang menggunakan metode survey ialah suatu cara

¹⁰Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

¹¹Ridwan, Purnama.(2008).Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*

¹²Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

pengambilan sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai alat untuk memperoleh data yang penting. Tujuan dari penelitian untuk meneliti hubungan variabel. Objek penelitian ialah di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Sampel penelitian ialah karyawan pegadaian syariah yang berjumlah 40 karyawan, serta teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* total/jenuh merupakan suatu metode yang dimana semua anggota bisa dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner yang sudah diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini ialah menguji normalitas, uji multikolonierita, uji heterokedasitas serta teknik analisis datanya menggunakan analisis berganda ialah uji t, uji f, dan uji R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 22, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja dari hasil (uji t) pada variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 4.670 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.026 dan mempunyai signifikan 0.000 yang kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) serta mempunyai nilai positif sebesar 0.530. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, yang dimana terlihat jika pemimpin pegadaian syariah masih belum optimal dalam bentuk pengawasan, keterbukaan, pemberian imbalan, dan terkadang lalai dalam mengontrol pekerjaan karyawannya. Pada hasil penyebaran kuisisioner juga dari beberapa pertanyaan yang diajukan oleh peneliti rata-rata karyawan menjawab sesuai dengan keadaan yang mereka alami. Meskipun permasalahan diatas muncul

akan tetapi pemimpin selalu berupaya memberikan yang terbaik untuk karyawannya, dan mempunyai tanggungjawab yang besar.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja berdasarkan hasil uji t atau parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2.689 dan t tabel sebesar 2.026 dengan signifikansi 0,008 jadi t hitung lebih besar dari t tabel ($2.689 > 2.026$) dan mempunyai koefisien regresi sebesar 0.284 serta signifikansi kurang dari 0.05 ($0.011 < 0.05$). Maka hipotesis H2 : “Penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta”. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa penilaian kinerja di pegadaian syariah area yogyakarta masih belum optimal yang dimana evaluasi antara pimpinan dan karyawan masih kurang diterapkan, hal ini akan menimbulkan rendahnya produktivitas kerja, dikarenakan karyawan belum bisa memahami apakah pekerjaan yang mereka lakukan selama ini sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 74.154 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.10 ($74.154 > 4.10$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Jadi hipotesis H3 “Gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta”. Peningkatan produktivitas kerja tidak terlepas dari bagaimana gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja yang telah dibentuk oleh perusahaan. Adanya upaya gaya kepemimpinan transaksional ini menghadapi semua persaingan yang ada, serta dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Adanya penilaian juga untuk mengevaluasi seberapa jauh kemampuan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu perlunya diperhatikan gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja untuk meningkatkan produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta mempunyai kesimpulan sebagai berikut: variabel gaya kepemimpinan transaksional secara parsial dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Variabel penilaian kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Adapun hasil uji F variabel gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Hasil uji R² juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja mempunyai nilai Adjusted R Square sebesar 79.0 dan sisanya sebesar 21.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Gary Dessler, 2. (2011). Motivasi Intrinsik dan Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PD. Pasar Jaya. *Jurnal Motivasi* , 8-9.

Insani, A. (2015). ANALISIS PENGUKURAN GAYA KEPEMIMPINAN (Studi kasus pada perusahaan kerajinan Palupi Craft). *Jurnal Gaya Kepemimpinan* , 13-14.

Izlem, G. (2017). The Impact of Perceived Leadership Style on Performance Appraisal Satisfaction and Organizational Diagnosis in terms of Turnover Intention . *Journal Impact Leadership* .

Kustikasari, d. (2011). analisis pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan. *jurnal produktivitas kerja* , 2-3.

Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Medhasari, Agestina. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA OUTBOUND CALL DI PT. INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA BANDUNG. *Penilaian Kinerja* .
- Nurzaimah Saleh, 2. (2017). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Boehringer Ingelheim Indonesia di Makassar. *Jurnal gaya kepemimpinan* , 1-2.
- Ridwan, P. (2008). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* .
- Riza Ariesta. (2014). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Analisis Kepemimpinan* , 37-40.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wahyudi, A. (2015). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal gaya kepemimpinan* , 1-3.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks.