

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha pemimpin atau *leader* adalah orang yang mempunyai bawahan atau orang yang mengendalikan jalannya organisasi. Pemimpin adalah subjek atau pelaku unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Meskipun tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama, secara timbal balik dan fungsional, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan.¹

Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.²

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah dimana pemimpin saat berinteraksi dengan para pengikutnya dalam proses kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi

¹ Anton Atoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 187

² Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 126

pengikutnya untuk merealisasikan visinya.³ Gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin mengarahkan karyawannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan juga dapat menciptakan iklim kerja tertentu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang dapat mendorong untuk menampilkan unjuk kerja karyawannya secara optimal. Penting bagi pemimpin untuk selalu melihat serta menilai bagaimana gaya kepemimpinan yang mereka jalankan terhadap bawahannya sehingga karyawan dapat mengembangkan aspirasi karirnya sesuai dengan harapan organisasi.⁴

Gaya kepemimpinan yang ada, yaitu⁵:

1. Gaya persuasif, yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan pada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.

³ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 351.

⁴ Tintin S, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*, Jurnal Kepemimpinan.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 222-223.

4. Gaya inovatif, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usah-usaha pembaruan di segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian disertai dengan penuh rasa kecurigaan terhadap bawahan sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya inspektif, yaitu gaya pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya motivatif, yaitu gaya pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan pada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
8. Gaya naratif, yaitu gaya pemimpin adalah pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia

kerjaka, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya edukatif, yaitu gaya pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan ketrampilan pada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin gaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan ketrampilan.
10. Gaya retrogratif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Pemimpin retrogratif akan selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya. Sehingga, dengan kata lain pemimpin yang bersifat retrogratif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

Sedangkan menurut Rivai ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu⁶

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Dalam kepemimpinan otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin memberikan instruksi pada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya

⁶ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 122.

kepemimpinan ini menggunakan pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3. Gaya kepemimpinan Laissez-Faire seorang pemimpin yang memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

3. Tugas dan Peran Pemimpin

a. Tugas pemimpin

1. Sebagai konselor

Konselor merupakan tugas pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka pekerjaan seorang konselor

disebut dengan konseling. Dengan memberikan konseling pada bawahannya, diharapkan konkaryawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya.

2. Sebagai instruktur

Pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

3. Sebagai pemimpin rapat

Pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinnya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

4. Mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh ketrampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.

5. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuan. Pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.⁷

b. Peran pemimpin

Menurut Henry Mintzberg, peran pemimpin adalah:

1. Peran hubungan antar perorangan, fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi.
2. Peran informal sebagai monitor, penyebar informasi dan juru bicara.
3. Peran pembuat keputusan, berfungsi sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi, dan negosiator.⁸

4. Fungsi pemimpin dalam organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok.

⁷ Edy, *Manajemen*, 228-232

⁸ Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 17-19.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Fungsi pemimpin menurut Terry, dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerjasama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.⁹

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi, pujian atau cacian karena sukses atau gagal, biasanya ditujukan pada individu-pemimpin formal. Fenomena ini tampak jelas dalam semua organisasi, tetapi terutama menonjol dalam dunia sport, dimana para pelatih dan manager adalah dipuji sebagai pahlawan atau dicaci, kendatipun fakta bahwa banyak variabel yang mempengaruhi prestasi tim, termasuk nasib.¹⁰

⁹ Edy, *Manajemen*, 219

¹⁰ Veithzal, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 13.

5. Pemimpin Menurut Pandangan Islam

Imamah atau kepemimpinan islam adalah konsep yang tercantum dalam al Quran dan as Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran islam untuk menjalin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan islam sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi, firman Allah surah Al-Baqarah (2): 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak engkau ketahui.”

Yang bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai Abdullah (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Sabda Rasulullah *“Setiap kamu adalah*

pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggungjawabannya“.

Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konseptual atau potensi (fitrah). Serta kehendak bebas untuk menggunakan dan memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Konsep islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, prosesotoritas, kegiatan memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasi baik secara horizontal maupun vertikal. Jadi kepemimpinan islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al Quran dan hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.¹¹

Kepemimpinan islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Quran dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan bukan keistimewaan, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas, tetapi pengorbanan, juga bukan leha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertindak, tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak. Kepemimpinan dalam pandangan Al-Quran yang *pertama* yaitu, bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan

¹¹ Veithzal, *Pemimpin*, 27-29.

masyarakatnya, tetapi juga merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah Swt, atau dengan kata lain, amanat dari Allah. *Kedua*, pemimpin menuntut keadilan, karena keadilan adalah lawan penganiayaan yang dijadikan syarat, dan keadilan harus dirasakan oleh semua pihak.

B. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Amstron dan Baron dalam buku Manajemen Kinerja teori dan aplikasi mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹²

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

¹² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja:Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta, 2013), 2.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.¹³

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁴ Dimensi kinerja terdiri dari :

- a. Kuantitas kerja (proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang digunakan atas lamanya pekerjaan)
- b. Kualitas kerja (ketepatan kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisa data dan informasi, kemampuan dalam menggunakan mesin atau peralatan)
- c. Kerja sama (kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim)
- d. Pemahaman terhadap tugas (pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan)
- e. Inisiatif (semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab)
- f. Disiplin (kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas)

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

¹⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 14.

- g. Kehandalan (kemampuan berhubungan lisan dengan orang lain, kemampuan teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaan mendekati standar kinerja, kemampuan memperbaiki diri sendiri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus).

Menurut Bambang Guritno dan Wiridin indikator kinerja karyawan adalah:¹⁵

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yaitu:

1. Variabel individu: yaitu pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang, keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
2. Variabel organisasi: yaitu kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

¹⁵ Bambang Guritno dan Wiridin, *Pengaruh Persepsi karyawan Mengenai perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja* (JRBI.Vol.1 No.1, 2005), 63-74.

3. Variabel psikologi: yaitu persepsi terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.¹⁶

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis.¹⁷

Langkah dalam proses penilaian kinerja:

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja.
2. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan.
3. Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan.
4. Menilai kinerja.
5. Memberikan hasil penilaian dengan karyawan.¹⁸

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan

¹⁶ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 125.

¹⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 234.

¹⁸ Ibid, 236.

4. Untuk pembeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja
7. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
8. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Manfaat bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja antara lain:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan hidup
3. Adanya kejelasan standart hasil yang diterapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
6. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
7. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

6. Cara-cara Meningkatkan Kinerja

Cara-cara untuk meningkatkan kinerja antara lain:

1. Diagnosis

Dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya yaitu: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, mencatat dan menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa ada dorongan untuk menggunakannya.

Analisa atribusi kasual harus dilakukan secara ruutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.¹⁹

C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰ Sedangkan gaya kepemimpinan adalah dimana pemimpin saat berinteraksi dengan para pengikutnya dalam proses kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasikan visinya.²¹

Gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin mengarahkan karyawannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan juga dapat menciptakan iklim kerja tertentu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang dapat mendorong untuk menampilkan unjuk kerja karyawannya secara optimal. Penting bagi pemimpin untuk selalu melihat serta menilai bagaimana gaya kepemimpinan yang mereka jalankan terhadap bawahannya sehingga karyawan dapat mengembangkan aspirasi karirnya sesuai dengan harapan organisasi.²²

¹⁹ <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/pelatihan-kerja-definisi-tujuan-tehnik.html> diakses 28 Desember 2016

²⁰ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 126

²¹ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*, 351.

²² Tintin S, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (Persero)*, Jurnal Manajemen, PoliTeknik Bandung, Vol. 9, No. 02, Mei, 2010.

Gaya kepemimpinan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan, tumbuhnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, bahwa gaya kepemimpinan akan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.