

# **LITERATUR REVIEW : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Literature Review: Effect Of Leadership Style On Employee Performance)**

**Alifa Zahra Wiguna<sup>1</sup>, Imelda Chania<sup>2</sup>, Indriyanti<sup>3</sup>, Intan Putri Nugraha<sup>4</sup>**

**Universitas Nusa Putra Program Studi Manajemen**

## **ABSTRAK**

**Pendahuluan:** Gaya Kepemimpinan pemimpin perusahaan menjadi hal yang menentukan bagaimana suatu perusahaan atau organisasi akan berjalan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam menjalankan perusahaan. Pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sendiri. Komunikasi dan interaksi yang baik dalam kondisi apapun antara pemimpin dan karyawan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan. **Tinjauan Pustaka:** Kepemimpinan adalah proses memimpin suatu kelompok/organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan apa yang dilakukan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan. Macam-macam gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan pasifive avoidant, Gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan laissez faire. Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab. **Metode:** Lieratur review, menggunakan teknik pengumpulan data berbagai penelitian- penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis menggunakan analisis dekriptif dan berjenis penelitian kualitattif. **Hasil:** Dari 18 penelitian terdahulu yang diteliti terdapat hasil bahwa gaya kepemimpinan berkaitan terhadap kinerja karyawan. **Diskusi:** Terdapat perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Perlu dilakukan pegkajian lebih mendalam untukmengetahui apa benar gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.Tentunya dalam suatu perusahaan harus ada kerjasama antara pemimpin dan karyawan, agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

**Introduction:** The leadership style of a company leader is what determines how a company or organization will run. Each leader has their own leadership style in running their company. Leaders need to adapt their own leadership style. Good communication and interaction under any circumstances between leaders and employees will affect the leadership style and

improve employee performance. **Literature Review:** Leadership is the process of leading a group/organization to achieve goals. Leadership is what leaders do. Leadership style is the behavior used by a leader when influencing his subordinates. Various leadership styles: transformational leadership style, transactional leadership style, passive avoidant leadership style, autocratic leadership style, participatory leadership style, democratic leadership style, and laissez faire leadership style. Employee performance is the result of work achieved by quality or quantity in carrying out tasks based on responsibility. **Methods:** Literature review, using data collection techniques from various previous studies related to research. The method of analysis used descriptive analysis and qualitative research type. **Results:** From 18 previous studies that examined the results that leadership style has a significant and insignificant effect on employee performance. **Discussion:** There are different leadership styles applied by each company. A more in-depth study is needed to find out whether leadership style really has an influence on employee performance. Certainly in a company there must be cooperation between leaders and employees, in order to produce good employee performance.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan organisasi. Kegiatan organisasi tidak mungkin dijalankan tanpa campur tangan manusia, karena organisasi akan berhasil mencapai tujuan jika sumber daya manusia dikelola dengan baik. Peran pemimpin dan karyawan dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh dalam menentukan maju dan mundurnya suatu peusahaan. Seorang pemimpin perusahaan memiliki peran untuk menggerakan dan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menjadi seorang pemimpin harus memiliki sikap, kemampuan dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat untuk bisa mengarahkan, menumbuhkan semangat kerja, serta meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya Kepemimpinan pemimpin perusahaan yang akan menentukan bagaimana suatu perusahaan atau organisasi akan berjalan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing dalam menjalankan perusahaannya. Dalam konteks ini, pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sendiri. Dalam mengarahkan karyawannya, pemimpin perlu menjalin komunikasi dan membangun hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawannya. Komunikasi dan interaksi yang baik dalam kondisi apapun antara pemimpin dan karyawan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, gaya kepemimpinan yang tepat dibutuhkan dalam meningkatkan lingkungan kerja serta kinerja karyawan (Ardana, d.k.k, 2012). Kinerja Karyawan pun mempunyai peran yang penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi jika memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya harus mengetahui individualitas karyawannya dengan melaksanakan upaya yang tepat sebagai

penggerak kinerja, agar terciptanya hubungan yang baik dengan karyawan (Aprianto, 201). Kinerja karyawan tolak ukur karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan untuk membantu mencapai tujuannya. Perusahaan kontributif adalah perusahaan yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja.

Dari berbagai penelitian-penelitian terdahulu tentang Gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Maka dari itu, perlu dilakukan pengkajian lebih mendalam untuk mengetahui Apakah benar Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan itu seperti keindahan, sulit untuk diartikan, tetapi kita akan mengetahuinya jika kita melihatnya. (Bennis 2009,hlm.3). Kepemimpinan merupakan kebutuhan dasar dan terpenting dalam setiap organisasi dan sering dianggap sebagai solusi masalah dalam organisasi (Daft & Marcic, 2006). Pemimpin adalah seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain, pemimpin memiliki kekuasaan yang lebih daripada karyawannya. Kepemimpinan adalah proses memimpin suatu kelompok/organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan apa yang dilakukan oleh pemimpin (Robbins 2016 : 127). Kepemimpinan adalah ilmu atau seni yang dapat mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu yang bekerja sama, serta mencegah mereka untuk tidak saling menjatuhkan agar bisa tercapainya tujuan organisasi (Taryaman 2016 : 7). Kepemimpinan memiliki sifat yang konkret yang diperlukan untuk situasi tertentu yang memiliki suatu tujuan (Kartini Kartono, 1994 : 48). Kepemimpinan adalah sebuah proses aktivitas untuk mendorong orang lain dengan cara memimpin serta memberikan pengaruh kepada orang lain agar tercapainya hasil yang diinginkan (Sutrisno 2014 : 213). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahannya untuk tercapinya suatu tujuan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Faktor penting efektivitas kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi bukti kunci dari organisasi yang efektif, serta cara bagaimana pemimpin berinteraksi dengan tim yang dapat menentukan bagaimana kinerja karyawannya (Drucker, 2003). Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki tipe kepemimpinan identik dengan orang tersebut. Gaya kepemimpinan pemimpin meliputi karakteristik, kebiasaan, kepribadian yang khas, sehingga sikap dan gayanya yang membuatnya menonjol dari pada orang lain (Siagian, Erlangga 2007). Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mempengaruhi bawahannya (Thoha, 2010:49). Gaya kepemimpinan bukanlah bakat, melainkan gaya kepemimpinan itu dipelajari dan diterapkan sesuai situasi yang dihadapi (Herujito, 2006 :

188). Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan pola perilaku kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan bisa menjadi panutan untuk karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan (Luthans, 2013:169). Gaya kepemimpinan merupakan sikap dan tindakan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah sikap dan tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas manjerial (Kumala&Agustina, 2018:2). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap dan tindakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan/bawahannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

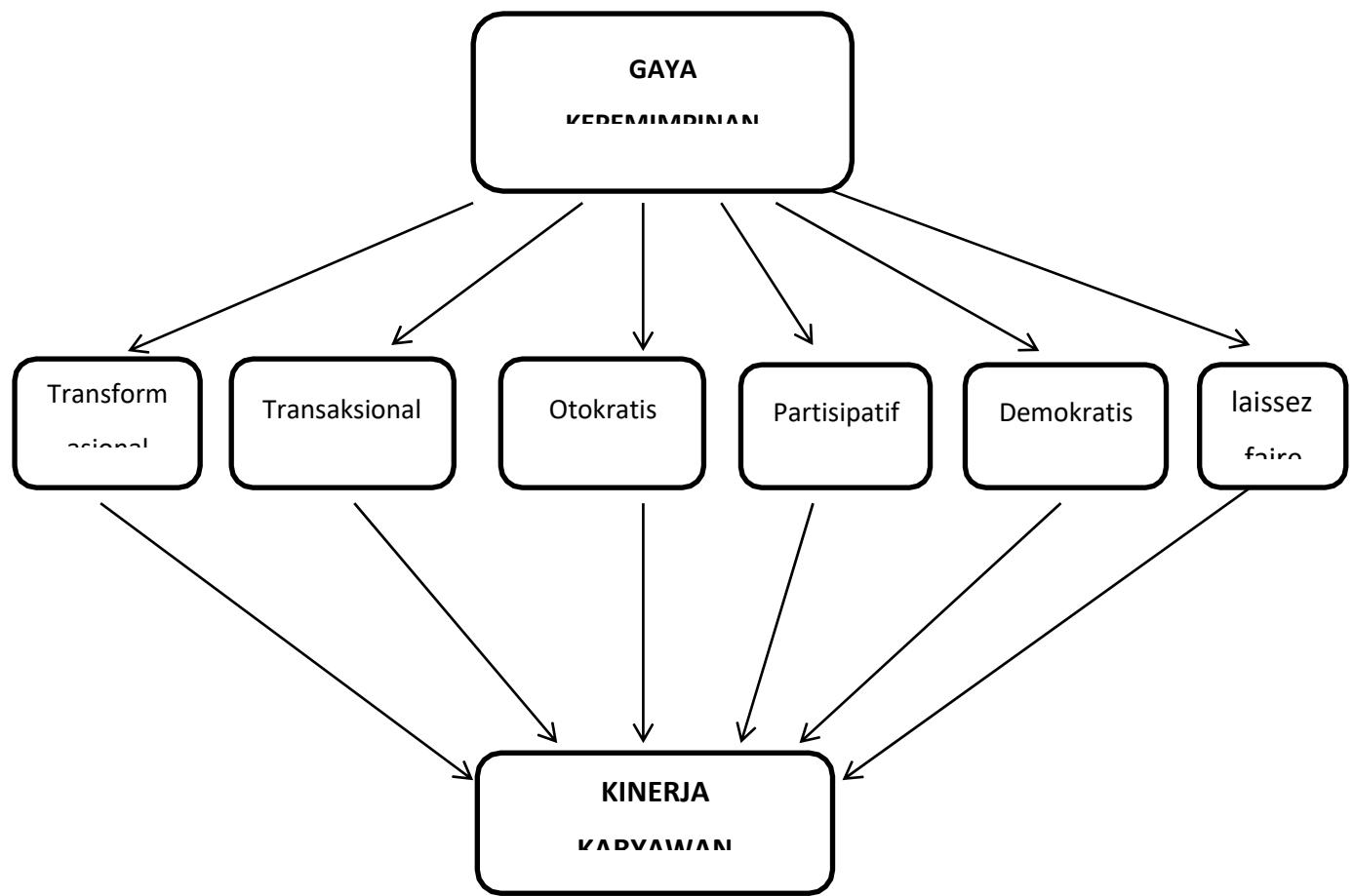
Terdapat 3 jenis gaya kepemimpinan, yaitu : gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan pasifive avidant (Khan, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin memberikan inspirasi kepada karyawannya untuk hal yang luar biasa (Robbins, Emron Edison d.k.k, 2016,p.98). Gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin memotivasi karyawannya untuk melampaui harapan tertentu (Hater&Bass,1998; Doucet, Fredette, Simard, & Tremblay,2015). Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang lebih memperhatikan perundingan antara pemimpin dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran (Bycio d.k.k 1995). Gaya kepemimpinan pasifive Avidant adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya cenderung melepaskan tanggung jawab serta menghindari masalah yang dihadapi karyawannya (Yomarino dan Bass, 1990). Gaya kepemimpinan lainnya : Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan pemimpin memiliki kuasa sepenuhnya atas organisasi dan tidak mengawasi kebutuhan karyawannya. Gaya kepemimpinan karismatis adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya menaungi karyawannya karena dianggap tidak bisa mengambil keputusan sendiri. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang lebih mengedepankan diskusi dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian dalam Busro, 2018:229). Gaya kepemimpinan laissez faire adalah pemimpin yang tidak bisa menguasai tugasnya, dan menyerahkan seluruhnya kepada karyawannya (Wursanto, 2003).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan. Oleh sebab itu, karyawan wajib memiliki kompetensi, seperti kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang digelutinya atau yang dipercayakan kepadanya. Dalam setiap tugas, pekerjaan melibatkan suatu proses dan perubahan dari input menjadi output yang memiliki nilai tambah atas hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan mengacu pada selesainya tugas dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Donnelly, Gibson, and Ivancevich, 1994). Kinerja karyawan adalah hasil dan waktu yang diperlukan dalam melakukan suatu kegiatan (Ccoemick & Tiffin (1980). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas atau kuantitas dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab (Waridis dan Masrukhin, 2006). Kinerja karyawan adalah ukuran yang ditetapkan untuk hasil perbandingan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi (Gibson at al.,1996). Pendapat lain mengenai kinerja karyawan, Kinerja karyawan adalah adalah sistem

yang dipakai untuk menilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan (Sedarmayanti,2011). Dari beberapa definisi diatas, disimpulkan bahwa, kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang ditetapkan untuk hasil pelaksanaan tugas serta tanggung jawab karyawan yang ditetapkan oleh organisasi.

## KERANGKA PEMIKIRAN



## BAHAN DAN METODE

Jurnal ini menggunakan metode literatur review, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data serta memahami berbagai penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis menggunakan analisis dekriptif dan berjenis penelitian kualitatif. Waktu penelitian dilakukan dari bulan desember 2021 hingga bulan januari 2022. Peneliti mendapatkan dan mengumpulkan data melalui database penyedia jurnal nasional dan internasional, yaitu : google scholar, dan sciendirect. Peneliti menulis kunci atau tema penelitian yang diperlukan melalui website google scholar ([www.google.com](http://www.google.com)) , dan website sciendirect (Sciendirect.com) yaitu : gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Peneliti mendapatkan banyak sekali jurnal nasional yang ada di google scholar serta jurnal internasional yang ada di sciendirect. Peneliti melakukan identifikasi dan penyaringan dari jurnal-jurnal yang ditemukan melalui kriteria yang sudah ditetapkan, yaitu : jurnal dengan bahasa Indonesia dan bahasa inggris, jurnal yang

terpercaya, dan jurnal yang dapat diakses dan di download. Setelah dilakukan penyaringan peneliti mendapatkan kurang lebih 16 jurnal nasional dan 2 jurnal internasional. Peneliti menganalisis data, kemudian mengolah data untuk menarik kesimpulan untuk permasalahan yang diteliti yaitu : pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Permasalahan Yang Diambil Dalam Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian (Dewi Sandi Trang, 2013) mengangkat permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Fince Masambe d.k.k, 2015), menekankan permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Roy Johan Agung Tucunan, d.k.k, 2014), penelitian (Eko Yudhi Setiawan, 2015), dan penelitian (Anis Eliyana, d.k.k, 2019) yang mengangkat permasalahan mengenai pengaruh dari kepemimpinan transformasional serta transaksional terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian (Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati, 2016), lebih menekankan permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian (Syarif Hidayat d.k.k 2019) yang mengangkat permasalahan tentang gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Illa Rohmatun Nisyak, 2016), penelitian (Maudy Rosalina, Iela nurlaela Wati, 2020), penelitian (Trenggono Widodo, d.k.k, 2018), mengangkat permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian (Hasbiana Dalimunthe, 2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian (Muhammad Asrar-ul-Haq, K.Peter Kuchinke, 2016) mengangkat permasalahan tentang dampak gaya kepemimpinan pada sikap karyawan dan kinerja.

Sementara itu, pada penelitian (Delfi Ramadhany, 2017), mengangkat permasalahan tentang apakah benar bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Andre Setiawan, 2017), dengan mengangkat permasalahan tentang apakah gaya kepemimpinan partisifatif memberikan pengaruh tentang kinerja karyawan, kepuasan kerja serta motivasi kerja. Berbeda pula dengan penelitian (Anggie Ayundea Firmana, tahun 2018), yaitu mengangkat permasalahan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, pada penelitian (Elsa Nopitasari, Herry Krisnandy, 2018), lebih menekankan permasalahan mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair, 2018), yang mengangkat permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda pula dengan penelitian (Erni Sukmawati, d.k.k, 2020), yang lebih menekankan permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian Yang Digunakan Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian (Dewi Sandi Trang, 2013), penelitian (Roy Johan Agung Tucunan, d.k.k, 2014), penelitian (Fince Masambe d.k.k, 2015) , penelitian (Eko Yudhi Setiawan, 2015), penelitian (Ila Rohmatun Nisyak, 2016), penelitian (Muhammad Asrar-ul-Haq, K.Peter Kuchinke, 2016), penelitian (Andre Setiawan, 2017), penelitian (Anggie Ayundea Firmana, tahun 2018), penelitian (Elsa Nopitasari, Herry krisnandy, 2018), penelitian (Anis Eliyana, d.k.k, 2019), penelitian (Syarif Hidayat d.k.k 2019), penelitian (Maudy Rosalina, lela nurlaela Wati, 2020), penelitian (Trenggono Widodo, d.k.k, 2018), penelitian (Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair, 2018), penelitian (Erni Sukmawati, d.k.k, 2020) memiliki jenis penelitian eksplanatori menjabarkan hubungan timbal-balik variabel melalui pengujian hipotesis untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tetapi penelitian-penelitian tersebut memiliki banyak variabel yang berbeda sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti. Pada penelitian (Dewi Sandi Trang, 2013), penelitian (Roy Johan Agung Tucunan, d.k.k, 2014), penelitian (Ila Rohmatun Nisyak, 2016), penelitian (Delfi Ramadhany, 2017), penelitian (Andre Setiawan, 2017), penelitian (Anggie Ayundea Firmana, tahun 2018), penelitian (Elsa Nopitasari, Herry krisnandy, 2018), penelitian (Trenggono Widodo, d.k.k, 2018), penelitian (Muhammad Asrar-ul-Haq, K.Peter Kuchinke, 2016), penelitian-penelitian ini menggunakan populasi dan sampel para karyawan kecuali pimpinan-pimpinan, dengan karakteristiknya seperti: masa kerja, umur, pendidikan, jenis kelamin serta menggunakan pengisian kuisioner yang berisikan pertanyaan sesuai rumusan masalah penelitian. Tetapi pada penelitian (Anis Eliyana, d.k.k, 2019) menggunakan populasi dan sampelnya yaitu para pimpinan dari beberapa perusahaan, Model analisis yang digunakan Structural Equation Modelling (SEM) dan partial Least Square (PLS). Serta pada penelitian (Syarif Hidayat d.k.k 2019), penelitian (Maudy Rosalina, lela nurlaela Wati menggunakan Structural Equation Modelling (SEM), dengan bantuan program Amos. Penelitian (Eko Yudhi Setiawan, 2015), populasi dan sampelnya hanya dari karyawan Cleaning service yang ada diperusahaan. Pada penelitian (Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati, 2016), penelitian (Hasbiana Dalimunthe, 2018) memiliki jenis penelitian kuantitatif dan asosiatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun, sama dengan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini juga menggunakan pengisian kuisioner yang berisikan pertanyaan sesuai rumusan masalah penelitian. Serta menggunakan sampel dan populasi para karyawan perusahaan.

### **Analisis Terhadap Persamaan dan Perbedaan Diantara Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian yang peneliti lakukan, sebenarnya dalam penelitian-penelitian terdahulu dalam hal judul, kemudian dalam perumusan masalah nya memiliki sedikit perbedaan. Tetapi tema dari penelitian sama, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati, 2016), penelitian (Syarif Hidayat d.k.k 2019), penelitian (Ila Rohmatun Nisyak, 2016), penelitian (Hasbiana Dalimunthe, 2018), penelitian (Delfi Ramadhany, 2017), penelitian (Trenggono Widodo, d.k.k, 2018), penelitian (Erni Sukmawati, d.k.k, 2020) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkat kinerja karyawan. Sementara itu, menurut penelitian (Maudy Rosalina, lela nurlaela Wati, 2020), penelitian (Tomy Sun

Siagian, Hazmanan Khair, 2018) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin kurang memberikan perhatian kepada karyawannya.

Sedangkan penelitian yang meneliti gaya kepemimpinan tertentu, seperti : Dalampenelitian (Dewi Sandi Trang, 2013), mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan di dalam perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kurangnya imbalan kepada karyawan yang berprestasi. Sama halnya seperti gaya kepemimpinan transformasional juga tidak berpengaruh, karena ketika pemimpin memberikan motivasi dan bimbingan belum efisien dalam penerapannya. Sama juga dengan penelitian (Eko Yudhi Setiawan, 2015), yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan Transformasional dan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap SOP dan sifat pekerjaan yang bersifat konstan, hal tersebut menjadi alasan mengapa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, pada penelitian (Roy Johan Agung Tucunan, d.k.k, 2014). Berbeda juga dengan hasil penelitian (Anis Eliyana, d.k.k, 2019), yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinna Transformasional tidak cukup untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian (Fince Masambe d.k.k, 2015), dan penelitian (Elsa Nopitasari, Herry krisnandy, 2018), mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan yang diteliti adalah gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya pemimpin yang terbuka terhadap saran dan kritik dari karyawan, yang membuat gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Muhammad Asrar-ul-Haq, K.Peter Kuchinke, 2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan Transaksional dan laiseez-faire memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Andre Setiawan, 2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisifatif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan gaya kepemimpinan otokratis yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut penelitian (Anggie Ayundea Firmania, 2018).

**Tabel 1. Tabel Literature Review**

No.	Penulis	Judul	Desain	Responden	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Dewi Sandi Trang (2013)	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan Timbal-balik variabel dengan pendekatan kuantitatif	Populasi dan sampel jenuh karena jumlah seluruh karyawan 92 orang	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis daripengisian kuisioner	Penerapan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kurangnya imbalan kepada karyawan yang berprestasi. Sama halnya seperti gaya kepemimpinan transformasional juga tidak

						berpengaruh, karena ketika pemimpin memberikan motivasi dan bimbingan belum efisien terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi $0,447 >$ dari pada tingkat signifikansi $0,05$ .
2	Fince Masambe d.k.k,(2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado	Penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan Timbal-balik variabel dengan pendekatan kuantitatif	Populasi dan sampelnya yaitu karyawan daihatsu kharisma Manado berjumlah 37 orang	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik dari pengisian kuisioner	Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan yang diteliti adalah gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya pemimpin yang terbuka terhadap saran dan kritik dari karyawan
3	Roy Johan Agung Tucunan, d.k.k, (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pandawa)	Penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab-akibat variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Populasi 64 orang karyawan ditetapkan sampel dengan mengeluarkan pimpinan puncak 2 orang. Sehingga sampelnya 62 orang	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dari pengisian kuisioner	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan
4	Eko Yudhi Setiawan (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya	Menggunakan penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan Timbal-balik variabel dengan pendekatan kuantitatif	Karyawan Posisi Cleaning Service, Populasi dan Sampel 60 orang	Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan, serta menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dari pengisian kuisioner	Gaya Kepemimpinan Transformational dan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap SOP dan sifat pekerjaan

						yang bersifat konstan
5	Ila Rohmatun Nisyak (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori yang menjelaskan hubungan timba-balik variable dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Populasi dan Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Jago Diesel Surabaya sebanyak 73 orang	Analisis deskriptif dalam penelitian menguraikan hasil 73 responden. Kemudian menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dari pengisian kuisioner	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan
6	Kadek Ary Setiawan, Ini Wayan Mujiaty (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung	Jenis penelitian (pengaruh) yakni menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun, sama dengan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini juga menggunakan pengisian kuisioner yang berisikan pertanyaan sesuai rumusan masalah penelitian	Sumber primer merupakan data yang diperoleh langsung dari narasumber, data tersebut diperoleh dari kuisioner. Sedangkan sumber data sekunder merupakan data yang sudah siap diolah seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan. Populasi dan sampel diambil dari karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung Bali sebanyak 35 orang	Analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas)	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan
7	Muhammad Asrarul-Haq, K, Peter Kuchinke (2016)	Impact Of Leadership Styles On Employees attitude Towards Their Leader and Perfomance : Empirical Evidence From Pakistabi Banks	Have an explanatory research that explains the cause and effect of variables through hypothesis testing using a	Subordinates from 5 alpha banks in Pakistan were taken population. The Sample Consisted of 224 subordinates	Using multiple regression analysis using SPSS with hypothesis testing from filling out the questionnaire	Transformational leadership style has a major influence on employee performance, while transactional and laissez-faire leadership style have a negative

			quantitative approach to measure the influence of leadership style on employee performance	from different branches and was selected on non-random purposeful sampling technique		and insignificant on employee performance
8	Delfi Ramadhy (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 83 sampel dari seluruh karyawan Instalasi pengolahan air PDAM Kota Samarinda dengan menggunakan random sampling	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh 29,8% terhadap kinerja karyawan
9	Andre Setiawan (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Keja Dan Kepuasan Kerja	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Sampel yang digunakan 68 responden yang akan mengisi kuisioner merupakan orang-orang yang terlibat dalam perusahaan dengan minimum bekerja selama 1 tahun	Menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis, menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square)	Gaya kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Hasbian a Dalimun the (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan garam	Memiliki jenis penelitian kuantitatif dan asosiatif (pengaruh) yakni menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Populasi dan sampel penelitian sebanyak 35 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sampling jenuh, dimana semua data populasi	Menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dari pengisian kuisioner	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan

			dijadikan sampel			
11	Anggie Ayunde a Firmana , tahun (2018)	Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ateena Hijab Jombang	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan Attena Hijab Jombang dan menggunakan total sampling	Menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis, analisis rentang skala	Gaya kepemimpinan otokratis yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Elsa Nopitas ari, Herry krisnand (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Pangansari Utama Food Industry	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian Hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Populasinya adalah seluruh karyawan PT Pangansari Utama Food Industri bejumlah 133 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin, jadi sampel yang digunakan adalah 100 responden	Menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dari pengisian kuisioner	Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan yang diteliti adalah gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya pemimpin yang terbuka terhadap saran dan kritik dari karyawan, yang membuat gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$
13	Trenggo no Widodo, d.k.k, (2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan	Data primer data yang berasal langsung dari responden	Menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan		dari pengisian kuisioner	karyawan, Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$
14	Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2008)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan timbal-balik variable dengan pendekatan kuantitatif	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetapi tidak termasuk manajer. Jumlah populasi dan sampel 103 orang karena menggunakan metode sampel jauh	Menggunakan metode statistik PLS (Partial Least Square) menggunakan software SmartPLS dengan pengujian hipotesis	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemimpin kurang memberikan arahan kepada karyawan
15	Anis Eliyana, d.k.k (2019)	Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational leadership towards Employee Performance	xplanatory research that explains the causal relationship of variables through hypothesis testing using a quantitative approach. The analytical model used is Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS).	The population and Sampel are 30 middle-level leaders in Pelabuhan Indonesia III Inc	This study uses SPSS with hypothesis testing from filling out the questionnaire and The analytical model used is Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS)	Transformational leadership style is not enough to have a significant effect on employee performance.
16	Syarif Hidayat d.k.k (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis	Populasi dan sampel penelitian sebanyak 170 orang karyawan	Menggunakan Structural Equation Modelling (SEM), dengan bantuan program Amos	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh dari nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar

			dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan			8,235 > nilai tabel sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05
17	Erni Sukmawati, d.k.k, (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Pelatihan, Etos Kerja, dan karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan Timbal-balik variabel dengan pendekatan kuantitatif	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 52 perawat yang bekerja di 3 unit kegiatan Yayasan Al Muhajirin Dotmania Indah	Menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dari pengisian kuisioner	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Maudy Rosalina , Lela nurlaela Wati, (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki jenis penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan Timbal-balik variabel dengan pendekatan kuantitatif	Sampel penelitian ini adalah 52 karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan Second Order Confirmatory, kemudian, Menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS dengan pengujian hipotesis dari pengisian kuisioner	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan bukanlah faktor penentu kinerja

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari 18 penelitian terdahulu yang diteliti, hampir semua penelitian mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatnya kinerja. Tetapi ada juga beberapa penelitian yang mendapat hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin kurang memberikan perhatian dan arahan kepada karyawannya, serta karena gaya kepemimpinan bukanlah faktor penentu kinerja. Terdapat beberapa penelitian juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam perusahaan. Seperti : Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sama halnya seperti gaya kepemimpinan transformasional juga tidak berpengaruh signifikan. (Dewi Sandi Trang 2013), (Eko Yudhi Setiawan 2015) dan (Anis Eliyana, d.k.k 2019). Tetapi Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian (Roy Johan Agung Tucunan, d.k.k, 2014). Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan Transaksional dan laissez-faire memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan (Muhammad Asrar-ul-Haq, K.Peter Kuchinke 2016). Gaya kepemimpinan otokratis (Andre Setiawan 2017), gaya kepemimpinan partisifatif (Anggie Ayundea Firmana, tahun 2018), gaya kepemimpinan demokratis (Elsa Nopitasari, Herry krisnand 2018) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat peneliti simpulkan dari penelitian-penelitian terdahulu, bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik itu signifikan maupun tidak signifikan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan, serta bagaimana para karyawan perusahaan dapat menerima gaya kepemimpinan yang diterapkan.

## Saran

Sebaiknya, para pemimpin perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang bisa diterima oleh karyawan, agar dapat mengarahkan serta mendorong para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan semangat dan juga nyaman, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tecapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien. Kemudian, Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik untuk bersama, penelitisarkan harus adanya kerjasama antara pemimpin dan karyawan, untuk saling mendukung dan saling menghargai agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang unggul dan semakin baik, sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan agar perusahaan semakin maju dan berkembang dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Dewi Sandi Trang (2013) **Gaya Kepemimpinan Dan Budaya organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995>

Fince Masambe , Agus S.Soegoto, Jacky Sumarauw (2015). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado.** Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 939-949

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9717>

Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha (2014). **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pandawa).** Jurnal dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.3 No.9 2014, 533-550  
[https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/6b6bd44cc3a449ddb3460e2904c68c36.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/6b6bd44cc3a449ddb3460e2904c68c36.pdf)

Eko Yudhi Setiawan (2015). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit Nasional**

**Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA. Vol.1 No.1 Februari 2015**

<https://core.ac.uk/download/pdf/233593343.pdf>

Ila Rohmatun Nisyak (2016), **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.5 No.4 April 2016

<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/640/650>

Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati (2016), **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung.**

Jurnal Manajemen Unud. Vol.5 No.12, 2016 : 7956-7983

<https://www.neliti.com/publications/242611/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt-astra-hon>

Muhammad Asrar-ul-Haq, K.Peter Kuchinke (2016). **Impact Of Leadership Styles On Employees attitude Towards Their Leader and Performance : Empirical Evidence From Pakistani Banks.**

Future Bussines journal 2, 2016 54-64

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300032>

Delfi Ramadhan (2017). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Psikoborneo, Vol.5 No.2, 2017 : 284-288

<http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4376>

Andre Setiawan (2017). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Keja Dan Kepuasan Kerja.** AGORA Vol.5 No.3, 2017

<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6067>

Hasbiana Dalimunthe (2018), **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkus garam.** Jurnal Konsep Bisnis danmanajemen, 5 (1) November 2108: 54-62 <https://www.ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/1790>

Anggie Ayundea Firmana, tahun (2018). **Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ateena HijabJombang.** Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 8 N0.1, April 2018 <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7047>

Elsa Nopitasari, Herry Krisnand (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Pangansari Utama Food Industry.** Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.14 No.1, Januari 2018  
<http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/download/511/405>

Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo (2018). **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.** Jurnal Edukasi Kreatif (JIK). Vol.2 No.1, Februari 2018

<https://scholar.archive.org/work/rcz3s3julrgxbhdwrvtpa6lla/access/wayback/http://ojs.stt-ibnusina.ac.id:80/index.php/JIK/article/download/77/71>

Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.** Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol.1 No.1, September 2018, 59-70

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>

Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki (2019). **Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational leadership towards Employee Performance.** European Research on Management and Business Economics 25 2019, 144- 150

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>

Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.** Jurnal Persektif Ekonomi Darussalam. Vol.5 No.1, Maret 2019 <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JPED/article/view/14088>

Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2020). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.** DIMENSI. Vol.9 No.3, November 2020: 461-479  
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>

Maudy Rosalina, Lela nurlaela Wati, (2020). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen. Vol.10 No.1, 2020.

<http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/26>