Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan Milenial PT. Victory Indah Pelangi

Nur Cholis Muis[1], Reny Yuniasanti[2]
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Email: reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Presepsi Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dengan Kinerja Karyawan *Millenial*. SDM adalah salah satu aspek paling penting untuk mengatasi perkembangan tersebut. SDM sangat menentukan sukses tidaknya suatu organisasi karyawan adalah aset krusial pada instansi serta seringkali dilihat menjadi tulang punggung untuk mencapai target. karyawan yang merupakan generasi milennial memiliki karakteristik menggunakan teknologi untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam bentuk work life balance, sehingga menuntut feedbek pekerjaan yang cepat mengedepankan kerja sama tim yang interktif dan memiliki tujuan yang realistis, hal tersebut mengakibatkan adanya perubahan dalam aturan kerja yang sudah ada, perbedaan ini dapat membuat penurunan kinerja. Salah satu yang memberikan pengaruh atas kinerja pegawai yakni gaya kepemimpinan. Subjek dalam penelitian yang digunakan adalah 40 orang dengan karakteristik karyawan aktif PT. Victory Indah Pelangi yang berusia 22-42 tahun dengan masa kerja 6 bulan. Sedangkan metode yang digunakan adalah teknik statistik analisis korelasi product moment dari pearson. Pada hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,377 dengan nilai signifikasi p sebesar 0,16 menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja karyawan *milennial* dengan presepsi gaya kepemimpinan *transformasional* PT. Victory Indah Pelangi.

Kata kunci: Kinerja karyawan, *Milenial,* Presepsi gaya kepemimpinan *transformasional*

Abstract

This study aims to determine the Relationship between Perception of Transformational Leadership Style and Performance of Millennial Employees. Human resources are one of the most important aspects to overcome these developments. Human resources greatly determine the success or failure of an organization, employees are crucial assets in an agency and are often seen as the backbone to achieve targets. Employees who are millennials have the characteristics of using technology to balance work life and personal life in the form of work life balance, thus demanding fast work feedback, prioritizing interactive teamwork and having realistic goals, this results in changes in existing work rules, this difference can cause a decrease in performance. One of the things that influences employee performance is leadership style. The subjects in the study used were 40 people with the characteristics of active employees of PT. Victory Indah Pelangi aged 22-42 years with a work period of 6 months. While the method used is the statistical technique of Pearson product moment correlation analysis. The results of the analysis obtained a correlation coefficient value of 0.377 with a significance value of p of 0.16 indicating that there is a positive relationship between the performance of millennial employees and the perception of transformational leadership style of PT. Victory Indah Pelangi.

Keywords: Employee performance, *Milenial,* Perception of leadership style *transformational*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menciptakan kondisi perekonomian, yaitu terciptanya tuntutan bagi pelaku ekonomi atau industri yang mampu berdaya saing. Setiap organisasi harus mampu menghadapi perubahan yang terjadi secara reaktif dan mampu menyeimbangkan perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internalnya agar organisasi tetap dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam hal ini sumber daya

manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menghadapi perubahan tersebut. Sumber daya manusia sangat menentukan sukses tidaknya suatu organisasi karyawan adalah aset penting dalam perusahaan dan sering dilihat sebagai tulang punggung pencapaian tujuan perusahaan (Agusta & Yuniawan, 2014). Karyawan selain menjadi objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku yang dapat menjadi perencana, pelaksana dan supervisor yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dapat berkontribusi pada organisasi berupa keterampilan, kompetensi, dan keahlian yang dimiliki (Michael, 2019).

Generasi *milenial* merupakan sebutan yang mengacu pada generasi yang dicirikan sebagai pengguna aktif data seluler dan platform global. Generasi ini memiliki kecenderungan untuk bersosialisasi dan belajar di internet, mengonsumsi dan juga memproduksi informasi digital, mencari pekerjaan sesuai standar pribadi dan mencari pengakuan dari orang lain. Menurut Rahmawati dan Gunawan. (2020), generasi *milenial* dalam bekerja tidak menjadikan pekerjaan sebagai priotitas dalam hidup, mereka lebih menghargai jam kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan generasi *milenial* juga mengharapkan perusahaan memberikan remunerasi yang sebanding dengan beban pekerjaan, pengembangan profesional, serta lingkungan kerja yang mendukung (Amalia & Hadi, 2019). karyawan *milenial* menginginkan adanya umpan balik dari hasil kerja mereka dengan waktu yang segera mungkin. *Work-life balance* atau yang dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan-kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan dengan baik (Mcdonald, Vahabzadeh, dan Cotes, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Alfizi (2019) terlihat permasalahan kinerja, dimana kinerja Karyawan STIKes Harapan Bangsa Purwokerto, yang ditandai dengan penyelesaian pekerjaan berdasarkan laporan kinerja dari masing-masing departemen tahun 2015 yaitu yang ditandai bahwa dosen dan karyawan yang tidak melaksakan pekerjaan sebesar 25 persen, sedang dosen dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tetapi terlambat dalam menyelesikan pekerjaan sebesar 30 persen, berdasarkan laporan evaluasi kinerja oleh penjaminan mutu Nomor : LPM.SHB.LK01 tahun 2015, dilihat dari kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja. Terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu dalam konteks pemberian dukungan dari suatu perusahaan, kompensasi seperti sarana dan prasarana serta pemberian pelatihan dan pengembangan potensi dalam bekerja, juga penghargaan baik finansial maupun non-finansial atas prestasi kerja karyawan (Mathis & Jackson, 2010). Thao dan Hwang (2015) yang menjabarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, pembinaan, pemberdayaan, partisipasi dan budaya organisasi. Eyal dan Roth (2010) mengemukakan bahwa salah satu titik utama dan sumber daya pokok dari setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang eksekutif dapat mengarahkan, membimbing dan memengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu dalam situasi tertentu (Iqbal, Anwar, & Haider, 2015). Penerapan gaya kepemimpinan *transformasional* membuat para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang semula diharapkan mereka lakukan (Yukl, 2013). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara

Persepsi Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Kinerja Karyawan *Milenial.* Manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi khususnya tentang Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dengan Kinerja Karyawan *Milenial.*

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan autentik dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung. Pemilihan subjek dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian atau disebut dengan purposive sampling (Hadi, 2015). Subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri atas laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 22-42 tahun, memiliki pekerjaan yang tetap, dan sudah berkerja kurang lebih selama 6 bulan.

Instrumen pengumpulan data berupa skala likert. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala penelitian kinerja karyawan yang disusun oleh peneliti yang diadaptasi dari skripsi Andreas T. G., (2020) dengan angka koefisien reabilitas sebesar 0,925, berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan menurut Gorda (2006) dalam penelitian ini terdiri dari 24 butir pernyataan yang terdiri atas 19 pemyataan *favorable* dan 13 pernyataan *unfavorable*. Teknik skala yang digunakan mengacu pada summated rating dari skala Likert yang meliputi 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dan skala presepsi gaya dengan angka koefisien reabilitas sebesar 0,909, berdasarkan pada empat (4) karakteristik gaya kepemimpinan *transformasional* yang berdasarkan teori Yukl (2005) dan dipahami sebagai persepsi karyawan, dalam penelitian ini terdiri dari 20 butir pernyataan yang terdiri atas 10 pemyataan *favorable* dan 10 pernyataan *unfavorable*. Teknik skala yang digunakan mengacu pada summated rating dari skala Likert yang meliputi 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS),

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis statistik. Peneliti akan melakukan uji asumsi (normalitas dan linearitas), serta uji hipotesis menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Teknik korelasi Product Moment Pearson digunakan untuk mencari arah dan kekuatan hubungan dari kedua variabel, yang dalam penelitian ini adalah kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja (Siregar, 2015).

HASIL

Table 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kinerja Karyawan	40	32	128	80	16	14	85	53,51	24,75

Gaya Kepemimpinan	40	18	72	45	9	10	29	19,36	5,79

Keterangan :

N : Jumlah Subjek
Min : Nilai Minumum
Max : Nilai Maximum
Mean : Rerata
SD : Standar Deviasi

Hasil perhitungan hipotetik variabel presepsi gaya kepemimpinan *transformasional* diperoleh skor minimum 1 x 18 = 18 dan skor maksimum 4 x 18 = 72. rata- rata *(mean)* hipotetik yaitu (72 + 18): 2 = 45 dengan standar deviasi (72-18) : 6 = 9. Sedangkan hasil dari data empirik variabel gaya kepemimpinan *transformasional* diperoleh skor minimum 37 dan maksimum 70 dengan rata-rata empirik yaitu 56,70 dengan standar deviasi sebesar 6,707.

Berdasarkan hasil perhitungan hipotetik skala kinerja karyawan diperoleh skor minimum sebesar 1 x 32 = 32 dan untuk skor maksimum sebesar 4 x 32 = 128 dengan rata-rata *mean* hipotetik yaitu (128+32):2 = 80 dengan standar deviasi sebesar (128-32):6 = 16. Sedangkan hasil dari data empirik variabel kinerja karyawan diperoleh skor minimum 74 dan maksimum 123 dengan rata-rata empirik yaitu 105,38 dengan standar deviasi sebesar 10,109. Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh, berikut ini hasil kategorisasi kedua variabel.

Tabel 2 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1438,842	19	75,729	,595	,869
		Linearity	567,149	1	567,149	4,454	,048
		Deviation from Linearity	871,693	18	48,427	,380	,978
	Within Groups		2546,533	20	127,327		
	Total		3985,375	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	,377	,142	,601	,361

Hasil uji asumsi yang dilakukan menunjukkan bahwa variable dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan (p = 0.200, p > 0.05), dan presepsi gaya kepemimpinan *transformasional* (p = 0.192, p > 0.05) memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Peneliti juga melakukan uji linearitas dan menemukan bahwa korelasi antara presepsi gaya kepemimpinan *transformasional* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear dengan sig. 0.048 (p < 0.050). Setelah melakukan uji asumsi dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebaran data penelitian ini normal dan linear.

Tabel 3 Uji Hipotesis

Correlations

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,377*
	Sig. (2-tailed)		,016
	N	40	40
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,377*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	
	N	40	40

Hasil uji asumsi yang dilakukan menunjukkan bahwa variable dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan (p = 0.200, p > 0.05), dan presepsi gaya kepemimpinan *transformasional* (p = 0.192, p > 0.05) memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Peneliti kemudian melakukan uji hipotesis menggunakan Product Moment Pearson, yang merupakan analisis parametrik. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja. Hubungan antara presepsi gaya kepemimpinan *transformasional* dan kinerja karyawan dapat dilihat dari rxy = 0.377 dan nilai p = 0.16 (p < 0.050) dengan r2 sebesar 0.142. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan pada karyawan ditentukan sebesar 14.2% oleh presepsi gaya kepemimpinan *transformasional.*

DISKUSI

Berdasarkan analisis uji yang telah dilakukan diperoleh hasil koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,377 dan p = 0,016 (p < 0,050). Koefisian determinasi (R2) adalah 0,142 yang

menunjukan bahwa variabel persepsi gaya kepemimpinan *transformasional* memiliki kontribusi sebesar 14,2% terhadap kinerja karyawan dan sisinya 85,8% dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, pembinaan dan dukungan.

Berdasarkan hasil dari kategorisasi data persepsi gaya kepemimpinan *transformasional* menunjukkan bahwa subjek pada kategori sangat tinggi 25 subjek (62,5%), kategori tinggi 13 subjek (32,5%), kategori rendah 2 (5%) dan sangat rendah 0 (0%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian gaya kepemimpinan *transformasional* pada subjek untuk penelitian ini berada dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi data skala kinerja karyawan menunjukkan bahwa subjek penelitian yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 34 subjek (85%), kategori tinggi sebanyak 5 subjek (12,5%), kategori sedang sebanyak 1 (2,5%), kategori sangat rendah 0 (0%). Hal ini menunjukan bahwa subjek dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat tinggi, Apabila subjek penelitian dikategorisasikan sebagai subjek yang memiliki skor kinerja karyawan *milenial* yang tinggi ataupun sedang maka hal tersebut dapat diartikan sebagai adanya kecenderungan kinerja karyawan *milenial* yang tinggi, yang dilakukan oleh karyawan PT Victory Indah Pelangi. Begitupun sebaliknya, apabila subjek memiliki skor kinerja karyawan *milenial* pada kategori rendah maka diartikan bahwa subjek memiliki tingkat kinerja karyawan *milenial* yang rendah.

Peneltian yang dilakukan Wayan dan Ayu (2015), mempertegas mengenai peran kepemimpinan *transformasional* dalam meningkatkan kualitas hubungan, kinerja karyawan dan hasil penelitian ini menyatakan kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan, dan kinerja karyawan. Hal ini perusahaan harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja yang dijalankan dengan baik adalah media bagi para pimpinan dan karyawan untuk mengembangkan pemahaman tentang pekerjaan apa yang dibutuhkan oleh misi organisasi, cara di mana pekerjaan ini harus diselesaikan, dan sejauh mana itu telah dicapai (Odunlami, Awosusi, & Awolusi, 2017). Manajemen yang baik dapat meningkatkan potensi karyawan terutama karyawan milennial, hal tersebut tidak terlepas dari karakteristik *milennial* yang bekerja untuk mengembangkan diri melalui keterbukaan, tidak menyukai atasan yang suka memerintah dan mengontrol, dan dapat mengembangkan kelebihannya (Gallup, 2017). Kepemimpinan *transformasional* yang dapat merangkul karakteristik tersebut, membuat kinerja karyawan terutama karyawan milennial menjadi meningkat. Penelitian yang dilakukan Siregar (2023), menunjukkan kepemimpinan *transformasional* berpengaruh terhadap kinerja karyawan milennial. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *milennial* sehingga hasil hipotesis dapat diterima.

Penelitian ini peneliti mengahadapi beberapa hambatan dalam proses pengambilan data dilapangan. Pada proses penyebaran skala uji coba yang mengharuskan peneliti mencari subjek dengan karakteristik yang sesuai karena peneliti menyebarkan link google form kepada karyawan yang kebetulan sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Selain itu pada proses pencarian data awal terkait kinerja karyawan yang ada di PT Victory Indah Pelangi dimana peneliti mendapatkan hasil kinerja karyawan yang rendah, hal itu karena pada saat peneliti melakukan penyebaran pertanyaan terbuka sebagai pencarian data awal, peneliti hanya melibatkan 3 orang perwakilan dari perusahaan dengan kategori lama bekerja 1-3 tahun dengan usia 24 tahun sebanyak 1 orang, 25 tahun sebanyak 1 orang dan 27 tahun sebanyak 1 orang. Hal tersebut menjadi salat satu penyebab mengapa pada data awal tentang kinerja karyawan PT Victory Indah Pelangi

rendah, karena peneliti tidak mecari lebih dalam lagi informasi terkait karyawan yang ada di perusahaan. Salah satunya pada saat penyebaran skala yang dilakukan secara offline. Selain itu skala penelitian ini disebarkan langsung oleh HRD dari PT Victory Indah Pelangi tempat peneliti mengambil data sehingga hal ini dapat mempengaruhi subjek dalam menjawab skala dengan menjawab sedemikian rupa agar terlihat tampak baik.

Peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan referensi terbaru dan mengkaji lebih luas lagi terkait sumber data yang digunakan. Selain itu peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya tidak menyebarkan skala penelitian melalui pimpinan melainkan pihak yang kedudukannya lebih netral agar tidak terjadi intervensi pada subjek, mencari informasi yang lebih baik terkait subjek penelitian sebagai salah satu cara mengurangi perbedaan antara hasil pada data awal dengan hasil penelitian, serta peneliti selanjutnya bisa lebih menekankan kepada perusahaan bahwa penelitian ini bukan penilaian terhadap kinerja tetapi murni penelitian. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan *milenial* dapat memilih faktor lain yang kiranya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *milenial* untuk dapat dijadikan variabel bebas. Sebab dari hasil penelitian ini diketahui bahwa 85,8% kinerja karyawan *milenial* dipengaruhi faktor lain selain persepsi gaya kepemimpinan *transformasional*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien rxy= 0,377 ; p= 0,16 yang artinya p<0,050 menunjukan bahwa ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan *transformasional* dengan kinerja karyawan *millenial* pada karyawan PT Victory Indah Pelangi. Hubungan tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan *transformasional* maka semakin tinggi kinerja karyawan millenial pada karyawan PT Victory Indah Pelangi. Sebaliknya, semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan *transformasional*, maka semakin rendah kinerja karyawan pada karyawan PT Victory Indah Pelangi. Perusahaan dan karyawan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah, nyaman bekerja dan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Karyawan perlu beradaptasi dengan lingkungan kerja agar mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, S. R., & Yuniawan, A. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja jaryawan (studi pada kantor MPC PT Pos Indonesia cabang Semarang). *SKRIPSI. Universitas Diponegoro*.

Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milennial di PT XYZ. *J. Psikol. UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 15(1).

Ambar, T., & Sulistiyani, R. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: selfdetermination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275. https://doi.org/10.1108/09578231111129055

Gallup. (2017). State of the Global Workplace. In Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide. Gallup Press.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.

Iqbal, N., Anwar. S., Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5).

Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2010). *Human resource management 13thEdition*. South-Western Cengage Learning. Joseph Sabatino: America.

Odunlami, S. A., Awosusi, O. O., & Awolusi, O. D. (2017). The influence of leadership styles on employees performance: A study of selected private universities in ogun state, Nigeria. Global *Journal Commerce & Management Perspective*, 6(2), 5-13.

Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4*(10), 2982-3011.

Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan job-related factors, work-life balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milennial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), D418-D423.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 11.

Siregar, S. (2015). Statistika terapan untuk perguruan tinggi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Thao, Le Tran Thach., & Hwang, Chiou shu J. (2015). Factors affecting employee performance-evidance from petrovietnam engineering consultancy *J.S.C.. 13.*

Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Edisi kelima). Jakarta: Budi Supriyanto.

Yukl, Gary. (2013). *Leadership in organizations* 8th Edition. Pearson education limited. England.