



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF, SUPPORTIF  
DAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TUBAN**

**SKRIPSI**

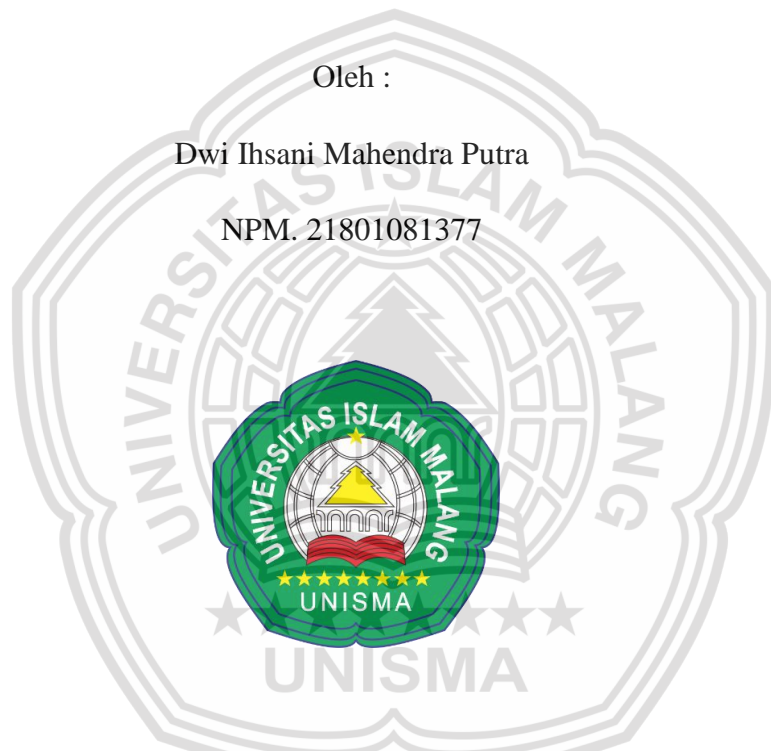
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Dwi Ihsani Mahendra Putra

NPM. 21801081377



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF, SUPPORTIF  
DAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TUBAN**

Dwi Ihsani Mahendra Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban yang beralamat di yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 875 Tuban, Provinsi Jawa Timur. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah satuan kerja yang terdapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban yaitu sebanyak 91 orang responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, (2) Gaya kepemimpinan supportif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, (3) Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, dan (4) Gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of directive, supportive, and participatory leadership styles partially and simultaneously on employee performance at the Tuban District Education Office. This type of research is quantitative research. This research was conducted at the Education Office of Tuban Regency which is located at Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Number 875 Tuban, East Java Province. The target population in this study is the work unit in the Tuban Regency Education Office, which is as many as 91 respondents. Sources of data used in this study consisted of primary and secondary data sources. The data that has been obtained are then analyzed using SPSS version 20. Based on the research that has been done regarding the Influence of Directive, Supportive and Participatory Leadership Styles on the Performance of Tuban Regency Education Office Employees, it can be concluded several things as follows: (1) The directive leadership style partially has a positive and positive effect. significantly on the performance of the Tuban District Education Office employees, (2) The supportive



leadership style partially has a positive and significant effect on the performance of the Tuban District Education Office employees, (3) the participatory leadership style partially has a positive and significant effect on the performance of the Tuban District Education Office employees, and (4) The directive, supportive, and participatory leadership styles simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Tuban Regency Education Office employees.

*Keywords: Leadership Style, Employee Performance..*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Fenomena kepemimpinan merupakan tulang punggung dari pengembangan organisasi karena tanpa pemimpin yang baik akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Menjadi seorang pemimpin yang baik tidaklah mudah karena dibutuhkan kemampuan dan kecakapan. Eksistensi sebuah organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban yaitu mengenai kinerja karyawan yang menurun, yaitu tentang masalah disiplin kerja, penyebab tidak disiplinnya karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu karir yang tidak meningkat, sikap pemimpin yang kurang peduli terhadap karyawan, dan beban kerja yang tinggi sehingga membuat para karyawan malas untuk bekerja, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Secara umum, Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban bertanggung jawab menjamin tercapainya keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang dicanangkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tuban. Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pendidikan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas di mana kedudukannya di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Agar Organisasi lembaga ini dapat menjalankan tugas dan fungsinya maka dengan adanya Peraturan Bupati Nomor 190 Tahun 2021 telah ditetapkan uraian tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan adalah

membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam pelaksanaan tugas dan kegiatannya, Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dibantu oleh kepala bidang dan sekretariat yang terdiri dari subbag umum kepegawaian, subbag keuangan, dan subbag program dan pelaporan.

Seorang kepala dinas berperan sangat penting dalam menentukan arah kebijakan dan strategi guna membantu terlaksananya dan tercapainya visi dan misi Pendidikan di Dinas Kabupaten Tuban. Hubungan antara kepala dinas dan seluruh staf yang ada di Dinas Kabupaten Tuban harus selalu terjaga dengan baik. Untuk menjaga stabilitas dan dinamika organisasi, dalam melakukan kegiatan kepemimpinan bentuk dan gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok tertentu untuk melakukan sebuah capaian tujuan (Nurullah et al., 2020). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam produktivitas dan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang tidak mempunyai kemampuan secara efektif dalam memimpin sebuah organisasi tidak akan pernah memimpin bawahannya dengan baik. Memiliki tipe pemimpin yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi diperlukan dalam sebuah organisasi (Mussolino dan Calabrò, 2014).

Kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam sebuah organisasi. Pengaruh utamanya adalah budaya dan nilai organisasi yang membuat suatu organisasi berbeda dengan lainnya. Jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam satu organisasi mungkin tidak sesuai ketika diterapkan pada organisasi lain.

Budaya organisasi dan visi misi organisasi yang membuat perbedaan jenis kepemimpinan (Amanchukwu et al., 2015)

Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena akan membantu pencapaian visi dan misi organisasi (Agarwal, 2020). Peran pemimpin juga berfungsi untuk merancang strategi, kebijakan dan metoda untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan juga mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang telah dirancang untuk tujuan organisasi (Farhan 2018). Kualitas gaya kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi organisasi untuk menghadapi pengaruh perubahan-perubahan dari faktor luar organisasi. Sekarang ini banyak organisasi yang menghadapi permasalahan tentang kepemimpinan dalam organisasinya sehingga menimbulkan penurunan kinerja dan produktivitas. Hal ini dapat mengakibatkan banyak tenaga kerja yang tidak bertahan lama karena gaya kepemimpinan yang kurang efektif (Amanchukwu et al., 2015).

Mathis (2016) menyatakan bahwa seorang pemimpin dikatakan berhasil salah satunya dapat dilihat pada teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan kondisi dimana orang yang dipimpinnya memiliki inisiatif untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dapat dikatakan bahwa efektif atau tidaknya seorang pemimpin dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola serta menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin, perilaku pemimpin itu disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada organisasi yang dipimpinnya erat kaitannya dengan kinerja



karyawan pada organisasi yang dipimpinnya (Decaro, 2015). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja organisasi tersebut secara tidak langsung akan mendukung peningkatan efektifitas kinerja karyawannya (Daft, 2005). Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan cara pemimpin memotivasi karyawannya agar berkerja dengan optimal serta mendorong karyawan untuk melakukan sebuah aktivitas kerja yang baik sesuai arahan dari pemimpin sehingga dapat memperoleh hasil maksimal (Rivai, 2008).

Dengan kata lain, gaya kepemimpinan memiliki dampak pada sebuah kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya dalam perusahaan, seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya pihak pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam mengelola karyawan yang ada di perusahaan harus menciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of changes*), yang mana perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Banyak para ahli yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan yang satu dengan gaya kepemimpinan yang lain. Berdasarkan dari Teori *Path Goal* yang terdiri dari kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang sering memberikan perintah atau tugas pada bawahannya

serta membuat dan mengambil keputusan-keputusan bagi dirinya sendiri. Kepemimpinan supportif yaitu pemimpin yang bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati, dan memuaskan kinerja para karyawan. Kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin (Luthans, 2005).

Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Berdasarkan hasil pra survey lapangan dengan beberapa karyawan, gaya kepemimpinan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban adalah gaya kepemimpinan bersifat direktif, yaitu suatu perilaku kepemimpinan, dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dan memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik (Horse dikutip H.Suwanto, 2011).

Tanpa pemimpin, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah . Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah/semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Hal ini merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok untuk bersama-sama dan mendorong terhadap tujuan. Pernyataan-pernyataan



yang dinyatakan oleh para ahli tersebut memperkuat bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan semangat kerja itu ada. Bagaimana seorang pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif dapat mempengaruhi bawahannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tentunya akan banyak berpengaruh terhadap perkembangan organisasi tersebut (Vigoda.Gadot dalam Pradhana, 2018). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, menunjukkan adanya masalah yang berhubungan dengan penurunan kinerja yang telah ditargetkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Dalam hal ini tentunya banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut, salah satu penyebabnya bisa dikarenakan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja seluruh staf di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Efek panjang dari kinerja yang tidak baik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban adalah tidak tercapainya visi dan misi pendidikan di seluruh wilayah Kabupaten Tuban. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan di Kabupaten Tuban di mana hal ini juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan masing-masing karyawan dalam mengemban tugas dan menyelesaikan tugasnya, kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Jika kualitas pendidikan menurun secara langsung akan menurunkan kualitas sumber daya manusia di seluruh wilayah Kabupaten Tuban.

Sudah banyak penelitian yang mengangkat permasalahan tentang sumber daya manusia seperti diatas, beberapa hasil penelitian Priastuti (2016) , Halim (2020) dan Triguna (2018) bahwa gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan supportif dan gaya kepemimpinan partisipatif secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai masalah tersebut di atas itulah, suatu perusahaan membutuhkan figur atau sosok kepemimpinan yang mampu menumbuhkan semangat kerja, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama.

Dengan meningkatnya semangat kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing-masing, dengan kata lain kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi perangkat daerah akan tercapai dengan hasil yang memuaskan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang benar-benar bisa diterima oleh pegawai agar dapat menimbulkan perasaan senang dan puas dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian yang penulis lakukan mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan supportif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
- b. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan supportif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
- c. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
- d. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

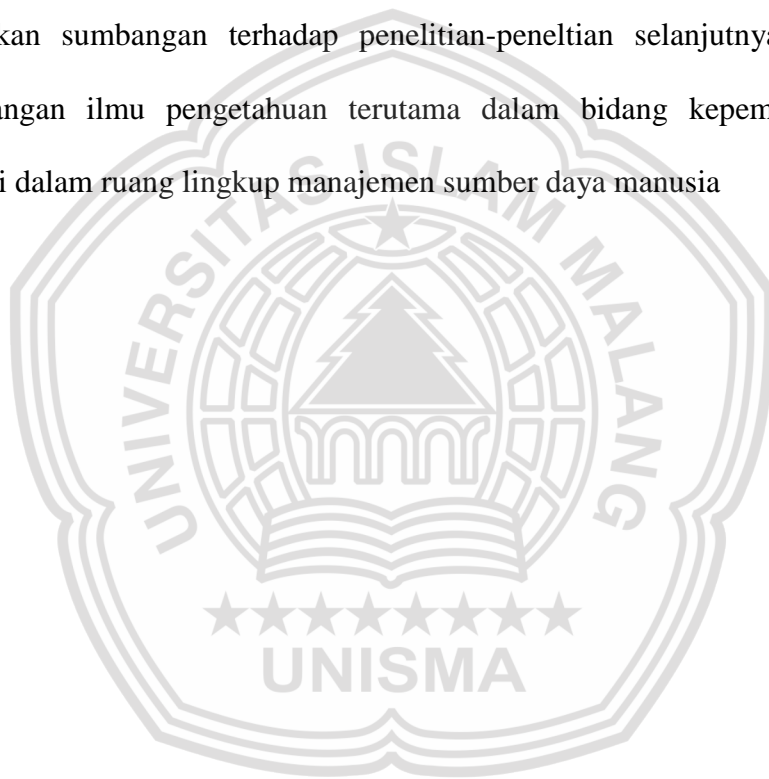
Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Memberikan masukan terhadap Kepala Dinas, Sekretariat dan Kepala Bidang mengenai gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan untuk memimpin pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

b. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap penelitian-penelitian selanjutnya dalam perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang kepemimpinan organisasi dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia



## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
2. Gaya kepemimpinan supportif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
4. Gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat merekomendasikan beberapa hal terkait dengan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah hendaknya dalam mengambil kebijakan terkait pemimpin di Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban yang memiliki gaya kepemimpinan direktif, supportif, dan partisipatif
2. Bagi karyawan/pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban hendaknya tetap melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan

Peraturan Bupati Nomor 190 Tahun 2021 untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Tuban.

3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya lebih banyak referensi dan merencanakan dengan waktu yang cukup serta menambah variabel lain yang relevan dengan penelitian ini agar lebih sempurna lagi





## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, Sugandha. 2020. "Leadership Style and Performance of Employees." *International Research Journal of Business Studies* 13(1):1-14. doi: 10.21632/irjbs.13.1.1-14.
- Putra, C. B., Utami, H., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 2*, 11-20.
- Christin, N., & Suprastha, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 759-767.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2), 1-7.
- Triguna, A., & Irawanto, D. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. Djagung Prima Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2), 1-13.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92-104.
- Sutrisno, A. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Nipsea Paint And Chemicals di Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 62-77.
- Amanchukwu, Rose Ngozi, Gloria Jones Stanley, and Nwachukwu Prince Ololube. 2015. "A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management." *Management* 5(1):6-14. doi: 10.5923/j.mm.20150501.02.
- Anwar. (2015). Karakteristik Gaya Kepemimpinan Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Makassar. *Jurnal Sosial Ilmu Politik Vol. 1 No. 2*. Universitas Cokroaminoto Makassar.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership*. NJ: Erlbaum: Mahwah.
- Daft, R. (2005). *The Leadership Experience*. Ohio: Thomson South-western 26.
- Decaro, N. E. (2005). An Investigation of the Relationship of Initiating Structure, Consideration and Gender Perception: An Examination of the PathGoal Theory. (*Doctoral dissertasio*) Retrieved from Proquest Dissertations and These Database.
- Etikan, I. (2016). Comparison Of Convenience Sampling And Purposive Sampling. *American Journal Of Theoretical And Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Farhan, Bayan Yousef. 2018. "Application of Path-Goal Leadership Theory and Learning Theory in a Learning Organization." *Journal of Applied Business*

*Research* 34(1):13–22. doi: 10.19030/jabr.v34i1.10088.

Fitriani. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Manajemen*.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Khan, V. H. (2012). Relationship of Leadership Styles, Employees Commitment and Organisation Performance (A Study on Customer Support Representatives). *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 134-142.

Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill, Internasional Edition.

Luthans, Fred. (2013). *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan, Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk). Yogyakarta. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mathis, R. L. (2002). *Human Resource Management 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Mussolino, Donata, and Andrea Calabrò. 2014. "Paternalistic Leadership in Family Firms: Types and Implications for Intergenerational Succession." *Journal of Family Business Strategy* 5(2):197–210. doi: 10.1016/j.jfbs.2013.09.00

Nurlaila. (2010). *Pengaruh Peran Pemimpin dalam Budaya Organisasi*. Semarang: PT Binarupa Aksara. Agarwal, Sugandha. 2020. "Leadership Style and Performance of Employees." *International Research Journal of Business Studies* 13(1):1–14. doi: 10.21632/irjbs.13.1.1-14.

Amanchukwu, Rose Ngozi, Gloria Jones Stanley, and Nwachukwu Prince Ololube. 2015. "A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management." *Management* 5(1):6–14. doi: 10.5923/j.mm.20150501.02.

Bhattacharya, Mousumi, Donald E. Gibson, and D. Harold Doty. 2005. "The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance." *Journal of Management* 31(4):622–40. doi: 10.1177/0149206304272347.

Farhan, Bayan Yousef. 2018. "Application of Path-Goal Leadership Theory and Learning Theory in a Learning Organization." *Journal of Applied Business Research* 34(1):13–22. doi: 10.19030/jabr.v34i1.10088.

Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)." in *Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halim, Ardiansyah. 2020. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

- KOTA MAKASSAR.” *Jurnal Manajemen SDM* VII(2):92–104.
- Indahsari, Reni, and Leonard Adrie Manafe. 2022. “PERAN GAYA KEPEMIMPINAN PATH GOAL UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8(1):60–71.
- Mussolino, Donata, and Andrea Calabrò. 2014. “Paternalistic Leadership in Family Firms: Types and Implications for Intergenerational Succession.” *Journal of Family Business Strategy* 5(2):197–210. doi: 10.1016/j.jfbs.2013.09.003.
- Mustofa, Bahrul U. 2016. “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Segara Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 04(2011):1–6.
- Nurullah, Muhammad, Nova Mardiana, Ayi Ahadiat, and Muhammad Iqbal Fasa. 2020. “Pengaruh Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).” *Ecoplan: Journal of Economics and Development Studies* 3(1):26–33. doi: 10.20527/ecoplan.v3i1.81.
- Priastuti, Indah. 2016. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF, SUPPORTIF, DAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANEKA MITRA JAYA, TANGERANG SELATAN.” *Jurnal Manajemen SDM* 1(3):1–17.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Triguna, Azan. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pr. Djagung Prima Malang).” *JURNAL MANAJEMEN* 1(3):1–13.
- Obiwuru, T. O. (2011). *Effects of Leadership Style on Organizational Performance: A Survey of Selected Small-Scale Enterprises in Ikosi-Ketu*
- Pradhana, Arvyan suryadwi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ITS. Skripsi Fakultas Bisnis dan Teknologi*. Institut Teknologi Sepuluh November: Surabaya.
- Putra, Cristian Bayu, Utami, Hamidah Nayati dan Hankam, Mochammad Soe’ oed. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.2 No.2, Juni 2013*. Universitas Brawijaya Malang.
- Priastuti, Indah. (2016). “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF, SUPPORTIF, DAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANEKA MITRA JAYA, TANGERANG SELATAN.” *Jurnal Manajemen SDM*, 1(3), 1–17
- Rahayu, Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

- Ridwan, Madinatul M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan universitas muhammadiyah yogyakarta (studi penerapan gaya kepemimpinan path-goal). *Jurnal Kajian Informasi Dan Perpustakaan*, 11(1), 160–171
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Safaria, Triantoro. (2013). *Kepemimpinan*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*
- Shukla, Satishprakash, (2020) *Research Methodology And Statistics*. Ahmedabad: Rishit Publications.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunindhia. (1993). Leadership Behavior on Employee Performance. *Journal Leadership Internasional*, 66-78.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media GNP.
- Sutrisno, Atik Mustafidah. (2019). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS di JAKARTA ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 5(01), 62–77.
- Suwanto dan Priansa. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, F. S. (2010). Effect of Leadership Style on Organisational Performance as Viewed from Human Resource Management Strategy. *African Journal of Business Management*, 392-399.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in Organization*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Yulistian, Astuti dan Utami. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya: Malang.