

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
HUBUNGAN PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA UNIT AIRPORT
ADMINISTRATION DEPARTMENT
PT. ANGKASA PURA I**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Luh Putu Widya Dewi
NIM 2015713144**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
HUBUNGAN PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA UNIT AIRPORT
ADMINISTRATION DEPARTMENT
PT. ANGKASA PURA I**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Luh Putu Widya Dewi
NIM 2015713144**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN | iii |
| PRAKATA | iv |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Pokok Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| E. Metode Penelitian | 10 |
| 1. Lokasi Penelitian..... | 10 |
| 2. Objek Penelitian..... | 10 |
| 3. Data Penelitian | 10 |
| 4. Teknik Analisis Data | 13 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 15 |
| A. Kepemimpinan | 15 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan..... | 15 |
| 2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan..... | 16 |
| 3. Teori Kepemimpinan..... | 19 |
| 4. Gaya Kepemimpinan | 20 |
| 5. Indikator Gaya Kepemimpinan..... | 24 |
| B. Kinerja Karyawan | 25 |
| 1. Pengertian Kinerja | 26 |
| 2. Faktor Mempengaruhi Kinerja..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN | 31 |
| A. Sejarah Perusahaan | 31 |
| B. Bidang Usaha..... | 36 |
| C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan | 38 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 54 |
| A. Kebijakan Perusahaan | 54 |
| B. Analisis dan Interpretasi Data | 61 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 85 |
| A. Simpulan | 85 |
| B. Saran | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3.1 Bandar yang dikelola PT Angkasa Pura I..... | 33 |
| Gambar 3.2 Logo PT Angkasa Pura I..... | 36 |
| Gambar 3.3 Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali..... | 39 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Evaluasi Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Tahun 2022 | 6 |
| Tabel 4. 1 Daftar Jumlah Karyawan <i>Airport Administration Department</i> ... | 62 |
| Tabel 4. 2 Hasil Responden Pengambilan Keputusan..... | 64 |
| Tabel 4. 3 Hasil Responden Kemampuan Memotivasi | 67 |
| Tabel 4. 4 Hasil Responden Kemampuan Komunikasi | 70 |
| Tabel 4. 5 Hasil Responden Kemampuan Mengendalikan Bawahan | 73 |
| Tabel 4. 6 Hasil Responden Tanggung Jawab | 75 |
| Tabel 4. 7 Hasil Responden Kemampuan Mengendalikan Emosi | 78 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2. Dokumentasi Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menggerakkan aktivitas perusahaan, potensi-potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan harus mampu digunakan semaksimal mungkin atau dimanfaatkan oleh pemimpin agar dapat memberikan hasil yang semaksimal mungkin, maka dari itu perusahaan harus mampu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia yang mau berdedikasi dan berkinerja sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Seperti teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2020) mengemukakan bahwa “pemimpin dalam perusahaan memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah orang-orang yang mampu memberikan kreativitas, bakat, tenaga, pikiran dan usahanya dalam mentaati semua peraturan dan arahan dari pemimpin perusahaan untuk kemajuan perusahaan”.

Menurut (Toha, 2018) mengemukakan bahwa “kepemimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan motivasi eksternal yang tepat dan dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan ataupun tujuan organisasi atau perusahaan”. Perbedaan kepemimpinan dalam suatu organisasi maka akan mampu memberikan pengaruh yang berbeda pula pada prestasi masing-masing individu dan perilaku kelompok. Sebagai individu yang harus mampu mempengaruhi bawahannya maka seorang pemimpin dalam kepemimpinannya akan memiliki banyak sekali tantangan, baik tantangan yang timbul dari atasan sendiri, dari pengikut atau bawahan, maupun dari situasi saat proses tersebut berlangsung. Mengatasi hal tersebut seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di lapangan. Menurut penulis berdasarkan teoritis di atas dapat dipahami bahwa pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan lingkungan perusahaan yang mereka pimpin. Tanggung jawab dan tugas seorang pemimpin yang sedemikian besarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, maka tidak salah jika seorang pemimpin harus mampu mengembangkan perannya melalui pendekatan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja

dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Adapun gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Husnan, 2019). (Tjiptono, 2021)“gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawasanya”.

Keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Pemimpin merupakan ujung tombak bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Pemimpin juga harus mampu memberikan arahan kepada karyawannya agar para karyawan bisa bekerja dengan semaksimal mungkin. Seorang pemimpin harus mampu atau melihat bagaimana cara agar dapat memotivasi para karyawannya agar kinerja mereka dapat menjadi lebih baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Wildan Zulkarnain, 2020) menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan difokuskan pada kualitas hubungan dengan pengikut (pegawai), sedangkan perilaku kepemimpinan berorientasi tugas tertuju pada tugas-tugas yang harus diselesaikan pengikutnya. Kepemimpinan berorientasi tugas dalam memprediksi komitmen organisasional dan kepuasan kerja pegawainya. Gaya berorientasi hubungan yang digunakan akan mendapat sambutan hangat pegawai, sehingga proses mempengaruhi bawahan dapat berjalan baik serta disatu sisi timbul kesadaran diri pegawai untuk bekerjasama dan bekerja produktif.

(Daswati, 2019) mengemukakan bahwa "berorganisasi atau berkelompok, sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu para pemimpin pada suatu organisasi sedapat mungkin berperan sebagai penentu arah bagi sumber daya manusia dan sedapat mungkin menjadi agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Berperan tidaknya seorang pemimpin dalam mensukseskan organisasi tercermin pada gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan yang di maksud adalah gaya

kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pengikutnya dengan maksud mampu membuat pengikutnya bersaksi bersama-sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa demi tercapainya tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan pemimpin harus mampu menyesuaikan diri atau menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pada organisasi atau perusahaan tersebut, karena setiap perusahaan atau organisasi memiliki permasalahan atau tujuan yang berbeda-beda.

Menurut (Sedarmayanti, 2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan. Berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan data terkait dengan evaluasi pencapaian kinerja karyawan pada Unit *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I Tahun 2022, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Evaluasi Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Tahun 2022

| No. | Departemen | Hasil Penilaian | Peringkat |
|-----|--|-----------------|-----------|
| 1 | <i>Airport Operation and Service Department</i> | Baik | 4 |
| 2 | <i>Airport Security Department</i> | Sangat Baik | 1 |
| 3 | <i>Airport Facilities Department</i> | Sangat Baik | 2 |
| 4 | <i>Airport Equipment Department</i> | Baik | 8 |
| 5 | <i>Airport Commercial and Development Department</i> | Sangat Baik | 3 |
| 6 | <i>Airport Commercial Operation Department</i> | Baik | 7 |
| 7 | <i>Airport Commercial Marketing Department</i> | Baik | 6 |
| 8 | <i>Airport Administration Department</i> | Baik | 5 |

Sumber : Dokumen PT. Angkasa Pura I Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 Evaluasi Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Tahun 2022 tersebut di atas, diketahui *Airport Administration Department* berada pada peringkat 5 (lima) dengan predikat baik berdasarkan data penilaian Evaluasi Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Tahun 2022.

Namun ditengah baiknya kinerja *Airport Administration Department*, terdapat fenomena yang menunjukkan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan belum dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada *Airport Administration Department* ini, pimpinan pada

perusahaan tersebut sangat mementingkan target kerja yang sudah ditentukan sehingga apabila para karyawannya belum selesai mengerjakan target yang sudah ditentukan maka mereka diharuskan mengambil jam lembur agar bisa menyelesaikan target yang sudah diberikan, dampak dari kebijakan yang diterapkan pemimpin ini adalah kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh faktor kelelahan para karyawan sehingga berkurangnya efektifitas kerja para karyawan. Berdasarkan dari observasi penulis, pimpinan dari perusahaan ini kurang melakukan interaksi dengan para karyawannya sehingga para karyawan dan pimpinan kurang memiliki kedekatan satu sama lain, yang mengakibatkan pemimpin susah untuk membangun semangat kerja karyawan karna kurangnya kedekatan antara pemimpin dan para karyawan.

Penelitian yang saya lakukan kali ini berlokasi di PT. Angkasa Pura I (Persero), sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan jasa kebandarudaraan tentu saja harus memiliki seorang pemimpin yang bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi diperusahaan, karena dengan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat pada perusahaan tersebut memungkinkan sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan tersebut.

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM HUBUNGAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIT AIRPORT ADMINISTRATION DEPARTMENT PT. ANGKASA PURA I”**.

B. Pokok Masalah

Sesuai dengan latar belakang tersebut maka pokok masalah yang diangkat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan saat ini pada Unit *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I?
2. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan dalam hubungan peningkatan kinerja karyawan pada Unit *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I?

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan saat ini pada Unit *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I.
2. Untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan dalam hubungan peningkatan kinerja karyawan pada Unit *Airport Administration Department* PT. Angkasa Pura I.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat/kegunaan, diantaranya :

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya tentang gaya kepemimpinan yang ada di dalam dunia kerja, yang selanjutnya dapat digunakan sebagai pengalaman yang bermanfaat. Selain itu hasil penelitian ini dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh ijazah Diploma III pada jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai acuan untuk penulisan Tugas Akhir khususnya bagi mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi PT. Angkasa Pura I

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran kepada pihak manajemen PT. Angkasa Pura I guna berusaha untuk selalu melakukan peningkatan dalam pengelolaan kinerja pekerja

E. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali yang beralamat di Jalan Raya I Gusti Ngurah Rai, Tuban, Kuta.

2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah “Implementasi gaya kepemimpinan dalam hubungan peningkatan kinerja karyawan pada unit Airport Administration Department PT. Angkasa Pura I”.

3. Data Penelitian

Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif untuk memperoleh data yang mendalam, yaitu data yang mengandung makna. atau tipe data berupa deskripsi yang relevan dengan objek penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa “jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar”.

b. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Data primer

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Penulis menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan serta hasil observasi mengenai objek penelitian sebagai data primer. Wawancara dilakukan dengan pihak karyawan PT. Angkasa Pura I.

2) Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah berbagai referensi buku, makalah, dan artikel yang berhubungan dengan penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari teknik pengumpulan data, maka Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini diantaranya:

1) Wawancara (*Interview*)

Menurut (Sugiyono, 2018), mendefinisikan wawancara sebagai berikut: Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Wawancara dapat dibagi menjadi wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

Pada penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur guna mendapatkan informasi terkait bagaimana gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan dan kinerja karyawan tersebut.

Informan utama dalam wawancara ini adalah *Airport Administration Department* dan didukung dengan beberapa informasi dari pegawai.

2) Pengamatan (Observasi)

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain”.

Pada penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di PT. Angkasa Pura I.

3) Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2018) mengungkapkan bahwa “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

Pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan berupa buku-buku, artikel, dan juga jurnal ilmiah.

4. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik analisis data yang digunakan yaitu Teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu Teknik analisis dengan

membuat gambaran secara lengkap dari masalah yang diteliti berdasarkan data dan informasi yang didapatkan lapangan berupa keterangan-keterangan sehingga dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Bedasarkan hasil pembahasan yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan saat ini pada unit *Airport Administration Departement* PT. Angkasa Pura I cenderung bergaya demokratik dan transaksional. Hal ini bisa dilihat pada penyesuaian indikator yang ditentukan, antara lain:
 - 1) Gaya Demokratik : Gaya kepemimpinan ini bisa dilihat pada indikator pimpinan dalam mengambil keputusan, mengendalikan bawahan, dan mengemban tanggung jawab.
 - 2) Gaya Transaksional: Gaya kepemimpinan ini bisa dilihat pada indikator mengemban tanggung jawab. Perpaduan gaya kepemimpinan ini membuat pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan yang situasional.
2. Implementasi gaya kepemimpinan dalam hubungan peningkatan kinerja karyawan pada unit *Airport Administration Departement* melalui kebijakan kerja yang dilaksanakan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I, yaitu:

memberikan pelatihan kerja dari semua kategori karyawan, jenjang karir, pemberian kompensasi, dan menciptakan lingkungan untuk mencapai *employee engagement*.

B. Saran

Adapun saran yang diperoleh peneliti pada pembahasan ini, antara lain:

1. Mengadakan *outbound* sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan interaksi atau komunikasi atau kedekatan antara karyawan dengan pimpinan. Dengan adanya kegiatan *outbond* ini, diharapkan mampu menjalin hubungan yang baik guna meningkatkan kualitas kerja.
2. Mengadakan rapat evaluasi bulanan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Rapat evaluasi bulanan ini ditujukan kepada pimpinan setiap section pada *department*. Pada rapat ini nantinya akan membahas bagaimana kinerja bawahan setiap *section*. Dengan adanya rapat evaluasi bulanan, diharapkan mampu menjawab permasalahan kinerja karyawan dalam hal memberikan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodla, M. A. & Nawaz, M. M. 2019. "International Journal of Business and Management." *Comparative Study of Full Range Leadership Model among Faculty Members in Public and Private Sector Higher Education Institutes and Universities.*
- Daswati. 2019. *Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi.* Skripsi.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen (Edisi 2).* Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Husnan, Heidjrachman dan. 2019. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BPFY.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rajawali.
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek).* Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 11).* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramita, Lisa. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Puni, A. Hilton. S. K. & Quao. B. 2021. "Management Research Review." *The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Ratna Wijayanti. 2021. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instuktif, Konsultatif, Partisipatif, dan*

Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Semarang.

S. P. Robbins & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior (15th ed.)*.

Samsudin, Sadili. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sanda, A. & Arthur, N. A. D. 2020. "African Journal of Economic and Management Studies." *Relational impact of authentic and transactional leadership styles on employee creativity: The role of work-related flow and climate for innovation*.

Sari, G.A.W.P., Kusuma, L.G.L., & Mahadewi, N.P.E. 2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali ." (Jurnal IPTSN).

Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Edisi 12)*. Bandung: Alfabeta.

Sutikno, Sobry. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.

Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 1)*. Jakarta.

Taribuka, A. & Sunaryo. J. 2020. "Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran." *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas Dan Berorientasi Bawahan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tjiptono, Fandy. 2021. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta.

Toha, Miftah. 2018. *Kepemimpinan dalam Manajemen* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja (Edisi 1)*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

Wirawan. 2020. *Kepemimpinan:Teori, Psikolog, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (1st ed)*. Grafndo Persada.