

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH

**TEUKU DARWIN
NPM. 19310069
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2023**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena masih banyak terdapat kekurangan dan kesulitan yang dihadapi. Meskipun pada akhirnya kesabaran dan pertolongan Allah SWT, segala kendala yang menghadang dapat penulis lewati.

Disamping itu bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu dengan rasa penuh hormat, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Banta Karollah, SE M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
2. Ferdi Nazirun Sijabat, SE., M.Sc Mgt Selaku Ketua Prodi Manajemen
3. Banta Karollah, SE M.S.M / T. Andi Roza, SE., M.M sebagai dosen pembimbing.
4. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah membesarkan dan membimbing penulis baik secara moral maupun material, serta do'anya yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Tiada yang dapat penulis berikan kecuali rasa hormat, terima kasih, dan cinta yang sedalam-dalamnya dan hanya Allah SWT saja kiranya dapat membalasnya dan semoga ayahanda dan Ibunda senantiasa dalam lindungan Allah SWT, amin.

5. Teman-teman, dosen dan semua yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam penulisan Skripsi, penulis sangat menyadari sepenuhnya. Walaupun begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, bukan berarti penyusunan Skripsi ini dianggap sudah sangat sempurna, tetapi masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dari segi penyampaian materi. Hal ini merupakan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulisan ke arah yang lebih sempurna di masa-masa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap amal baik yang telah dilakukan mendapat keridhaan Allah SWT, dan dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal'Alamin.

Banda Aceh, September 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan	1
1.2 Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Skop Penelitian	6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.2 Gaya Kepemimpinan	11
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	13
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.3 Pelatihan kerja	15
2.3.1 Pengertian pelatihan kerja.....	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja.....	16
2.3.3 Indikator pelatihan kerja	17
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Konseptual	19
2.6 Hipotesis Penelitian	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel	21
3.1.1 Populasi	21
3.1.2 Sampel	21
3.2 Metode Penarikan sampel	21
3.3 Metode Pengumpulan Data	23
3.4 Operasional Variabel	24
3.5 Metode Analisis Data	25
3.6 Pengujian Data	27
3.6.1 Pengujian Validitas.....	27
3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....	28
3.7 Pengujian Hipotesis	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden	32
4.2	Hasil Pengujian Data	34
4.3	Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	36
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	39

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	44
5.2	Saran-saran.....	45

DAFTAR PERPUSTAKAAN	46
----------------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN	48
------------------------------	-----------

DAFTAR RIWIYAH HIDUP	60
-----------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Hal
2.1. Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	18
3.1. Tabel III.1 Skala Interval	24
3.2. Tabel III.2 Operasional Variabel.....	24
4.1 Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	32
4.2 Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	34
4.3 Tabel IV.3 Uji Reabilitas Variabel Penelitian Alpha.....	35
4.4 Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolineritas	37
4.5 Tabel IV.5 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai	39
4.6 Tabel IV.6 Model Summary	41
4.7 Tabel IV.7 Hasil Uji Secara Parsial	42
4.8 Tabel IV.8 Hasil Uji secara Simultan	43

DAFTAR GAMBAR

	Hal
II.1 Kerangka Konseptual	19
IV.1 Hasil Uji Normalitas	36
IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedasitas	38

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH

Nama : Teuku Darwin
NPM : 19310069

Pembimbing I : Banta Karollah, SE M.S.M
Pembimbing II : T. Andi Roza, SE., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan beberapa narasumber yang pantas yakni dapat memberikan informasi yang akurat tentang topik yang peneliti teliti.

Analisa data dilakukan dengan metode kuantitatif dimana informasi yang didapat melalui wawancara dengan narasumber, kemudian di kaitkan dengan teori yang relavan sesuai dengan topik yang dikaji

Hasil penelitian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan dengan nilai t_{hitung} (3.546) lebih besar dari dari t_{tabel} (1,993). Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan dengan nilai t_{hitung} (2,613) lebih kecil dari dari t_{tabel} (1,993). Secara simultan gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh dan signifikan dengan nilai F_{hitung} (21,958) lebih besar dari F_{tabel} (2,07).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai, pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai begitupun. Maka secara penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Kata Kunci : Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Permasalahan

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang perpustakaan dan kearsipan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Aceh pertama didirikan pada tahun 1969 dengan nama Perpustakaan Negara yang berlokasi pada salah satu ruangan seluas 12 m² di Kantor Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Aceh dengan jumlah koleksi saat itu sebanyak 80 eksemplar dan 2 orang pegawai. Berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 8429/c/B.3/1979 namanya berubah menjadi Perpustakaan Wilayah. Pada tahun 1989, terbitlah Keppres No. 11/1989 yang mengatur bahwa Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah. Kemudian dengan terbitnya Keppres No. 50/1997 tentang Perubahan Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI, berdampak pula pada perubahan nama dari Perpustakaan Daerah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh.

Terbitnya Perda No. 39 Tahun 2001, Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh telah menjadi salah satu lembaga daerah dengan nama Badan Perpustakaan Provinsi NAD.

Terakhir Qanun No. 5/2007 tentang Perubahan Struktur Organisasi Pemerintah Daerah, maka Badan Perpustakaan Provinsi Aceh digabung dengan Badan Arsip Provinsi Aceh sehingga namanya menjadi Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh, dan di awal tahun 2017 Badan Arsip dan

Perpustakaan Aceh telah berganti nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Organisasi membutuhkan pegawai yang berkualitas, berkompetensi dan memiliki semangat kerja yang tinggi, agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi sumber daya utama dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang optimal karena keberadaan pegawai sangat penting dalam produktivitas suatu organisasi. Tugas sebuah organisasi tidak hanya merekrut SDM yang tepat untuk organisasinya, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM, maka organisasi juga harus senantiasa melakukan perubahan kearah yang positif dan lebih maju. Oleh karena itu, untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dibutuhkan pegawai yang mampu terlibat penuh dalam pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi dalam standar kerja, proaktif dan selalu memberikan usaha terbaik untuk memajukan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:80) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikannya. Pengertian kinerja menurut (Tuwinanto dan Rahadi, 2020: 39). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Hal ini juga terlihat pada pada pekerja dalam sebuah organisasi dimana fungsi suatu manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan terutama dalam mewujudkan kedisiplinan para pekerjanya.

Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru. Pemimpin harus selaluberupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasan seorang pemimpin harus memiliki perspektif jangka panjang, tidak puas dengan apa yang ada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya serta mengerjakan yang benar.

Menurut Hasibuan (2014:170) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi.

Mengenai gaya kepemimpinan pegawai dapat bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja, penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat pegawai kurang motivasi dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada pegawai untuk bekerja sama dapat membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Hal yang membuat pegawai tidak puas dalam bekerja adalah karena kurang pengarahan dari pemimpin.

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan harus selalu dikembangkan secara baru guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan

kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pelatihan. Pelatihan kerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang. Wijayanto (2012:7) menjelaskan bahwa program pelatihan kerja merupakan proses yang didesain untuk memelihara atau memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini, sedangkan program pengalaman merupakan proses yang didesain untuk mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk aktivitas pekerjaan di masa mendatang.

Program pelatihan yang baik perlu didahului analisis kebutuhan pelatihan atau *training need analysis* (TNA). Analisis kebutuhan pelatihan dapat menggunakan berbagai informasi sebagai input, antara lain informasi dari penilaian kinerja karyawan, hasil observasi, data kecelakaan kerja, hasil konseling, hasil tes, wawancara, survei, uraian pekerjaan, maupun mengacu pada strategi perusahaan. Setelah analisis kebutuhan pelatihan dilakukan, selanjutnya dapat ditetapkan sasaran pelatihan serta standar evaluasi pelatihan. Dengan demikian, program pelatihan akan terarah dan jelas ukuran keberhasilannya yang sangat diperlukan dalam proses evaluasi. Dalam menyusun program pelatihan dan pengalaman, perlu diperincikan berbagai hal antara lain materi, metode, instruktur, fasilitas yang dibutuhkan, lokasi, waktu maupun anggaran yang diperlukan.

Fenomena tentang gaya kepemimpinan. Kurangnya memberikan pengarahan kepada pegawai, dan kurang nya perhatian pimpinan kepada pegawai untuk pelatihan kerja sehingga berdampak terhadap rendahnya kinerja. mengenai gaya kepemimpinan dapat bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja, penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat kurang motivasi dalam

menyelesaikan tugas. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja yang baik diharapkan akan tercipta kinerja pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh”**.

1.2. Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumber daya manusia perusahaan
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama
4. Sebagai bahan referensi untuk STIES Banda Aceh

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan pada Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh terutama berkenaan dengan gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dalam peningkatan kinerja.
3. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja

1.5. Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berfokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perpustakaan Dan

Kearsipan Aceh, yang beralamat Jl. Teuku Nyak Arief, Lamgugob, Kecamatan
Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23115

DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Anwar Sanusi, (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba empat.
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanaf Publisinsg.
- Afi Rachmat Slamet. (2016). Pengaruh Dividend Per Share (DPS), Net Profit Margin (NPM) dan Return On Equity (ROE) Terhadap Harga Saham (Perusahaan Industri Manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015). *E-Jurnal Riset Manajemen Universitas Islam Malang*
- Ampauleng. (2016) Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, No.19
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chandra (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Surabaya Jawa Timur*
- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Fakri Mahendra. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal No.2, Vol.27*.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BumiAksara, Jakarta
- Knicki, Anggelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta
- Lizawati, Ita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya, Vol. 13, No.1, Hlm 121-129*
- Moohead dan Grifin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Salemba Empat
- Muhith Bahar Agus Setiawan dan Abd. (2013). *Transformasional Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Malhotra K Naresh, (2014), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Markus (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, Veitzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi VII*. Depok: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Strategi Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Steers, Richard M. (2014). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Sitanjak, Shinta. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara, Vol. 1, No.1, Hlm 1-9*
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandor Maju.
- Sanjaya Dewi Ida. (2015). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suradji, G., & Martono, E. (2014). *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. (Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wijonarko, R.W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen. (Studi kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office). *Jurnal Program Studi Manajemen-Jurusan, Vol. 4, No.3, Hlm 49-53*
- Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan yang efektif*. Balai Pustaka, Yogyakarta