

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PASANG BARU PT. TELKOM AKSES PEKANBARU

Arhipen Yapentra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

ABSTRACT : This study aims to determine the influence of leadership on employee performance at the new tide division of PT. Telkom Access Pekanbaru. With a total of 34 respondents. In analyzing the data obtained from the object of this study using the Simple Linear Regression Analysis Method, it can be concluded that there is a significant influence of leadership variables on employee performance in the new tide division of PT. Telkom Access Pekanbaru. This means that employee performance is strongly influenced by the leadership given. The results of the validation test, reliability test and normality test of all items were declared valid because $R_{hitung} > R_{tabel}$. The results of this study are the Simple Linear Regression Equation model $Y = 3.031 + 0.923X$. Based on the data in the t test where $t_{count} 13.534 > t_{table} 2.039$ means that there is a significant influence between leadership on employee performance in the new tide division. And the test results of the coefficient of determination (R^2) = 0.851 (85.1%) while the side (100% - 85.1% = 14.9%) is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam melakukan setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang hadal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja kearyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kepemimpinan seorang pemimpin. Sebab dengan kepemimpinan yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya hasil yang ditetapkan diperusahaan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan suatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menenukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan adalah seni mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan. Untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi, pemimpin harus mampu memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada karyawan agar dapat meningkatkan Kinerjanya. Untuk mewujudkan peningkatan Kinerja yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, memberikan arahan dan dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam bidang manajemen secara keseluruhan dan memberikan peringatan

kepada karyawan tentang pentingnya kesadaran untuk dapat meningkatkan Kinerja.

Kepemimpinan yang mempunyai nilai kinerja yang baik tentunya akan berdampak kepada moral, kepuasan kerja, kenyamanan, dan kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif maka akan tercipta kepemimpinan yang baik.

PT. Telkom Akses Pekanbaru merupakan salah satu anak perusahaan PT. Telkom yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan. Di dalam

perusahaan ini juga terdapat beberapa Divisi, salah satunya adalah Divisi Pasang Baru dengan jumlah karyawan sebanyak 34. Adapun kinerja Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru, dalam lima tahun terakhir (2016-2020) dilaporkan belum mampu merealisasikan target kerja mencapai hingga 100%. Realisasi kerja baru mencapai rentang 60 % hingga 70 % dari target kerja yang telah dicanangkan.

Demikian pula dengan pertumbuhan Pengguna jasa, yang pada tahun 2020 justru mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, sebagaimana dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1
Data Pengguna Jasa PT. Telkom Akses Pekanbaru

Tahun	Perusahaan	Pribadi	Jumlah	Pertumbuhan %
2016	187	749	936	-
2017	200	800	1.000	6,83%
2018	998	3.994	4.992	399,9 %
2019	3.600	14.400	18.000	260,57 %
2020	3.227	12.912	16.139	-10,33 %

Sumber : PT. Telkom Akses Pekanbaru. Data olahan 2021

Data tabel diatas dapat dilihat bawah pada tahun 2017 persentase pengguna jasa meningkat 6,83% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2018 persentase pengguna jasa meningkat 399,9%, pada tahun 2019 persentase pengguna jasa meningkat 260,57% dan pada tahun 2020 persentase pengguna jasa -10,33%.

Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Pekanbaru, dan salah satu yang diungkapkan oleh sebagian karyawan adalah disebabkan faktor kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk membuktikan asumsi sebagian Pendapat karyawan dari fenomena yang berkembang di perusahaan dengan melakukan penelitian berjudul ***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru.***

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2012:294). Sedangkan Hasibuan (2017:294) secara teoritis menyebutkan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Menurut Amirullah (2015:167) Kepemimpinan adalah orang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- f. Harapan dan perilaku rekan

Konsep mengenai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Karim diadopsi oleh Setiawan dan Muhith (2013:32) terdiri dari tiga faktor sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya.

Di era modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.

b. Faktor Jabatan

Seseorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memosisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan seorang rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di

masing-masing organisasi. Hal penting yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja sendiri tetapi selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi. Untuk itu pemimpin harus bisa memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan tipe kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahnya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen (kepatuhan) tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

KINERJA

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf Potensi karyawan dalam upayanya dalam mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Jadi kinerja merupakan hasil *output* dari suatu proses. Jika *output* tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan.

Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional

prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2014:09) menjelaskan bahwa, kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2017:65) kinerja adalah Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pengertian – pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan Kinerja adalah pencapaian / prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Baik secara individu maupun kelompok dari hasil pembelajaran dan keinginan untuk mendapatkan prestasi dalam perusahaan.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:176) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Menurut Donni Juni Priansa (2016 :271) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator : 1) Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*, 2) Kualitas Pekerjaan (*quality of work*, 3) Kemandirian (*dependability*, 4) Inisiatif (*initiative*, 5) Adaptabilitas (*adaptability*, 6) Kerjasama (*cooperation*).

Hubungan Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga.

Susianti Purwaning Utami (2015) dan Aditya Nanda Wihardi,dkk (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka

mencapai tujuan jika ditetapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Secara teori menurut Tohardi (2010:207) bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap karyawan.

Menurut Siagian (2011:51-52) perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsideri (hubungan dengan bawahan) dan struktur imsiansi (hasil yang dicapai) kecenderungan seorang pimpinan memberikan batasan antara perana dalam mencapai tujuan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

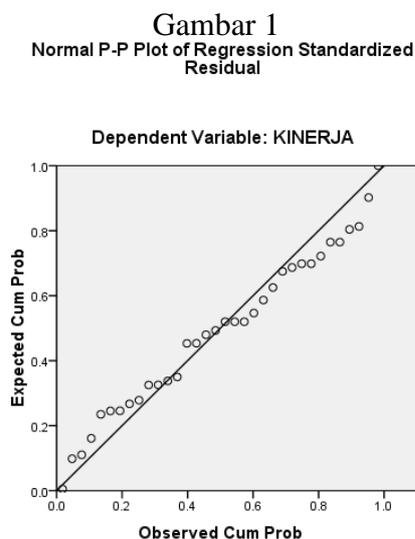
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode observasi dan kuisioner yang disebarkan kepada 34 orang Responden yang merupakan populasi sekaligus menjadi sample dalam Penelitian. Selanjutnya hasil kuisioner dilakukan uji

instrument yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas. Adapun untuk Uji hipotesis dilakukan dengan Uji T dan Uji Koefisien Diterminasi (Uji R^2).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang dibuat dalam kuisioner dinyatakan Valid setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS dan membandingkan nilai R hitung yang diperoleh dengan R table. Skor R hitung semua pernyataan diperoleh di atas nilai R table 0,282. Sedangkan untuk uji reliabilitas variable Kepemimpinan dan Kinerja diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,923 dan 0,920 artinya kedua variable sangat reliable. Demikian pula dengan Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja terdistribusi secara normal dibuktikan dengan gambar lingkaran yang mengikuti arah garis diagonal pada Diagram P. Plot berikut ;



2. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis melalui Uji T menunjukkan bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja

Karyawan PT. Telkomsel Akses. Hal tersebut dapat kita lihat sebagaimana data pada table berikut ;

Tabel 2
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.031	2.491		1.217	.233
KEPEMIMPINAN	.923	.068	.923	13.534	.000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Hasil pengolahan data diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 13.534 berarti $t_{hitung} = 13.534 > t_{tabel} = 2,039$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sebagai standar toleransi alpa dalam penelitian ini, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Pasang Baru Pekanbaru.

Adapun untuk memperjelas berapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dari Uji koefisien Diteriminasi (Uji R^2) menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja sangat kuat, hal tersebut dapat dilihat dari data hasil pengolah data diperoleh nilai R^2 sebagaimana table berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.847	2.291

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Nilai koefisien determasi R^2 sebesar 0,851 atau 85,1%. Hal ini berarti bahwa Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 85,1% sedangkan

sisanya sebesar $(100\% - 85,1\% = 14,9\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan menggunakan aplikasi SPSS seperti dilihat pada tabel 2 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 3.031 + 0,923X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat nilai konstanta (a) adalah sebesar 3.031 berarti pada saat kepemimpinan tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan masih tetap diperoleh sebesar 3.031 satuan. Sedangkan pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah positif terbukti b yang bernilai positif sebesar 0,923 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan 1(satu) satuan maka dapat menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,923 satuan, begitu juga setiap penurunan variabel kepemimpinan 1 (satu) satuan maka akan dapat menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,923 satuan.

Hasil Uji T juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Hasil Uji T ini juga dikuatkan dengan nilai R^2 yang diperoleh pada uji koefisien diterminasi

yaitu, 0,851 atau 85,1% Kepemimpinan mempengaruhi kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Cabang Pekanbaru.

Dengan demikian maka perusahaan disarankan benar-benar selektif dalam menunjuk pimpinan yang akan ditugaskan di PT. Telkom Akses Cabang Pekanbaru, sebaba kekeliruan menentukan Pimpinan

akan memberikan dampak yang sangat besar bagi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dan menguatkan Penelitian lain sebelumnya, antara lain yang pernah dilakukan oleh Nel Arianty (2016), Arhipen Yapentra (2018) dan Nurul Listiantanti, (2013)

SIMPULAN

Dari analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh beberapa hasil yang didapat dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji t, nilai t yang diperoleh tersebut signifikan dimana $t_{hitung} = 13.534 > t_{tabel} = 2,039$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi pasang baru PT. Telkom Akses Pekanbaru.
2. Untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil $Y = 3.031 + 0,923X$, dapat dilihat konstanta (a) sebesar 3.031 berarti pada saat

kepemimpinan tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan masih tetap diperoleh sebesar 3,031. Sedangkan pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,923$ yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan satu – satuan maka akan dapat menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,923 satuan.

3. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2), didapat nilai (R^2) = sebesar 0,851 berarti hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 85,1% sedangkan $(100\% - 85,1) = 14,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol. 4 Nomor 2.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BFFE Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, Melayu S.P.2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J. Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Listiantanti, Nurul, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai*.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

- Kesembilan, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Priyanto, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) MediaKom, Yogyakarta.*
- Priansa, Donni Juni. 2016, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta*
- Setiawan, B, A. Dan Abd. Muhith, 2013. *Transformational Leadership. Jakarta. Raja Grafindo Persada.*
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.*
- Yapentra, Arhipen, 2018, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta "X" Pekanbaru, Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika. Universitas Muhammadiyah Riau,*
- Yuniarsih, Tjutju. (2009). *Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Isi Penelitian. Bandung. Alfabetha.*