



---

## **Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan**

**Neng Indah Permatasari**

*Puputindah912@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Noto Susanto**

*noto.susantl@iss.co.id*

Universitas Pamulang

*Korespondensi penulis: Puputindah912@gmail.com*

**Abstrak** *The aim of this research is to analyze leadership style in improving employee performance at PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta Branch. This research uses a qualitative method using SWOT analysis. This research was conducted at PT. Sumbermula Hasilguna, South Jakarta. The data used in this research are interviews, observation and documentation. The leadership style used at PT Sumbermula Hasilguna Jakarta is a democratic leadership style. It can be seen from several indicators that support this, namely that decision making is carried out through deliberation which involves other employees, and can accept suggestions and feelings from other employees so that they can make decisions more widely, are very responsible for their positions and there is no gap between leaders and employees. and the cooperation at PT Sumbermula Hasilguna Jakarta branch is considered good and the impact of these results can be seen from the performance indicators, namely quality, quantity, use of time and cooperation, initiative from these four indicators, many employees complain about the lack of motivation for employees.*

**Keywords:** *Leadership Style; Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan analisis SWOT. Penelitian ini dilakukan di PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Gaya kepemimpinan yang dipakai pada PT Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Bisa dilihat dengan beberapa indikator yang mendukung hal tersebut yaitu pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah yang dimana melibatkan karyawan lainnya, dan bisa menerima saran dan perasaan dari karyawan lain agar lebih luas untuk mengambil Keputusan, sangat bertanggung jawab atas jabatannya dan tidak adanya kesenjangan antar pemimpin dan karyawan dan kerja sama yang ada di PT Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan terbilang baik dan dampak dari hasil tersebut dapat dilihat dari indikator kerjanya yaitu kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dan kerja sama, inisiatif dari keempat indikator tersebut karyawan banyak mengeluh terkait kurangnya dorongan atas motivasi terhadap karyawan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Di era modern dengan persaingan yang semakin ketat, peran kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi semakin penting. Kepemimpinan yang efektif mampu mengantarkan organisasi mencapai tujuannya dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu kunci utama keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong semangat, motivasi, dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat perkembangan dan tumbuh secara produktif. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka peran pemimpin juga sangat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia itu sendiri. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Hasibuan (2017:170) dalam Ardimularsari, Trimariyami, Pradini (2022) berpendapat tentang Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pelaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Dewi (2018) dalam dalam Ardimularsari, Trimariyami & Pradini (2022) seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswanto & Hamid (2017) dalam dalam Ardimularsari, Trimariyami, Pradini (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 1 Fenomena Gaya Kepemimpinan**

No.	Fenomena	Uraian
1	Cara pemimpin mengatasi perubahan dan mengambil Tindakan	Cara pemimpin mengatasi perubahan dan mengambil Tindakan sangat tidak tepat dan tidak memikirkan dampak pada karyawan, karena itu kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang bertanggungjawab pada pekerjaannya.
2	Kurangnya motivasi untuk karyawan	Pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawan agar semangat dalam bekerja. Hal ini seharusnya pemimpin memberikan motivasi dengan hal apapun agar karyawan makin bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sumber : Observasi penelitian

Dalam perjalanannya setiap organisasi atau perusahaan pasti mengalami hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Karyawan merupakan bagian penting dari suatu organisasi, namun dilain pihak ada beberapa faktor yang dapat menghambat atau bahkan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

**Tabel 1. 2 Fenomena Kinerja Karyawan**

No.	Fenomena	Uraian
1	Kepuasan kinerja rendah terhadap Perusahaan	Karyawan sangat tidak puas dengan gaji yang diberikan, bukan karena nominal melainkan karena jadwal pencairan gaji dan insentif sering telat. Karena itu karyawan menjadi tidak puas dengan Perusahaan tersebut.
2	Pelatihan untuk karyawan	Kurangnya memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan.

Sumber : Observasi penelitian

Berikut ini data kinerja karyawan pada tahun 2022 PT. Sumbermula Hasilguna cabang Jakarta :

**Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Pt. Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan Tahun 2022**

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase (%)
Januari	150	165	110%
Februari	150	157	105%
Maret	150	177	118%
April	150	132	88%
Mei	150	145	97%
Juni	150	146	97%
Juli	150	175	117%
Agustus	150	193	129%
September	150	195	130%
Oktober	150	151	101%
November	150	111	74%
Desember	150	117	78%

Sumber : PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan

Berdasarkan data kinerja pada PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta, menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai sebuah target yang diterapkan masih kurang baik. Hasil data pada tahun 2022 menunjukkan pencapaian paling besar yaitu pada bulan September dengan pencapaian 130%. Sedangkan hasil dari tidak tercapai yang paling terendah pada bulan November dengan pencapaian 72% dan pada bulan Desember dengan pencapaian 78% disebabkan karena kurangnya memberikan dorongan motivasi yang dilakukan kepada karyawan dan kepuasan kinerja rendah terhadap perusahaan, sehingga tingkat keberhasilan karyawan belum maksimal dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Melihat kondisi yang terjadi pada kinerja karyawan pada PT Sumbermula Hasilguna diatas, masalah-masalah yang sering muncul tersebut jika tidak segera ditangani akan selalu menimbulkan kesalah pahaman antar pelaku organisasi di perusahaan tersebut terutama dari pimpinannya sendiri maka dari itu penulis mengambil judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Manajemen**

Menurut Follet (2020:5) dalam buku *“the art of getting done through people”*, manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan- tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Afandi (2019:1) mengemukakan pengertian manajemen sebagai berikut: Manajemen merupakan proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Sedangkan menurut Stoner yang diterjemahkan oleh Handoko (2021:9) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bahwa manajemen sumber daya manusia menurut (Follett, 2017) adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Arif Yusuf Hamali (2018: 2) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Hasibuan (2019: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Gaya Kepemimpinan**

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Hasibuan (2011) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kekuasaan untuk mengarahkan orang lain serta tanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan Northouse (2018) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi individu atau kelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Kartiono (2010) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan dan kecakapan di suatu bidang sehingga seseorang tersebut mampu membuat orang lain untuk bersama-sama melakukan suatu Tindakan tertentu demi tercapai satu atau beberapa tujuan.

### **Indikator-Indikator Kepemimpinan**

Berikut ini adalah indikator dari gaya seseorang pemimpin menurut Kartono dalam Triyatun dan Hani (2023 : 204-224) :

#### 1) Kemampuan mengambil keputusan

Merupakan sikap suatu pemimpin dimana dapat menempatkan diri guna mengambil tindakan yang paling tepat sesuai dengan analisisnya untuk kedepannya.

#### 2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi dengan memotivasi semua anggotanya guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan diawal sehingga para anggotanya mampu bertanggung jawab terhadap apa yang sudah diserahkan kepadanya, dengan tanggung jawab tersebut para anggota harus dapat memberikan kemampuannya sesuai bidang, tenaganya, waktunya.

- 3) Kemampuan komunikasi  
Keterampilan komunikasi, khususnya cakap dan mampu mengkomunikasikan pesan, gagasan, atau konsep kepada orang lain sehingga mereka memahaminya secara utuh, baik secara langsung maupun tidak langsung
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan  
Kapasitas untuk melakukan kontrol atas bawahan Pemimpin perlu dimotivasi untuk menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan posisi dengan cara yang tepat dan efektif untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti keinginan mereka untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk mengkomunikasikan instruksi kepada orang lain dengan cara yang bisa tegas, menuntut, atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk memastikan penyelesaian tugas yang tepat.
- 5) Tanggung jawab  
Sebagai pemimpin harus memiliki tanggung jawab yang tinggi. Disaat posisi yang diuntungkan maupun tidak mereka harus bertanggung jawab sesuai perannya
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional  
Kemampuan mengendalikan emosi sangat menentukan keberhasilan hidup kita. Kebahagiaan akan lebih mudah dicapai jika kita dapat mengendalikan emosi dengan lebih efektif (Wasiman, 2018: 3).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Sunarto dan Rapiki (2022:104) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Aspek-aspek yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja disebut sebagai dimensi atau indikator kinerja. Karena akan bermanfaat bagi banyak pihak, diperlukan dimensi atau ukuran kinerja. John Miner menyarankan untuk menggunakan empat dimensi berikut sebagai tolok ukur penilaian kinerja: (Sudarmanto:2009;11, Triyatun dan Hani: 2023;204 - 224).

1. Kualitas  
Tingkat kesalahan, kerusakan, dan akurasi kualitas. Merupakan gambaran kualitas atau kelengkapan hasil pekerjaan yang dibutuhkan.
2. Kuantitas  
Kuantitas mengacu pada kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. adalah metrik yang digunakan untuk mengetahui berapa banyak unit kinerja yang diproduksi selama jangka waktu tertentu.
3. Pemanfaatan waktu kerja  
Khususnya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif, dan jam kerja yang hilang. adalah proses penetapan tenggat waktu untuk ketidakhadiran, keterlambatan, dan penggunaan waktu secara efisien.
4. Bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja  
Merupakan upaya tim antara kedua belah pihak untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih cepat dan lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016: 9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena untuk menjelaskan secara deskriptif hubungan keterkaitan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Pada PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2018) dalam Yuliani dan Siregar (2023:293) metode dalam mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya Pertama, Metode wawancara, pada metode ini peneliti akan melakukan wawancara atau interview dengan beberapa subjek penelitian yang terlibat langsung dalam interaksi sosial dan dianggap memiliki pengetahuan yang mendalam tentang situasi dan keadaan dari objek penelitian. Wawancara dilakukan secara langsung dengan objek penelitian. Kedua, Metode Observasi/Pengamatan, tujuan dari observasi adalah untuk menggambarkan segala sesuatu yang berkaitan dengan objek penelitian, untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan objek langsung dan jelas tanpa perlu mengira-ngira. Ketiga, Metode Dokumentasi, metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data yang berupa tulisan-tulisan yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini serta digunakan sebagai metode penguat dari hasil metode wawancara dan observasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gaya Kepemimpinan di PT. Sumbermula Hasilguna Cabang Jakarta Selatan**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 5 orang karyawan yang mewakili cabang PT. Sumbermula Hasilguna Jakarta Selatan dan 1 orang dari pihak eksternal, dapat diketahui dari segi gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan pada partisipasi dan kolaborasi antara pemimpin dan anggotanya. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mendorong anggotanya untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pencapaian tujuan bersama. Yang Dimana bila ada Keputusan pemimpin cabang PT. Sumbermula Hasilguna melibatkan karyawan lainnya, dan bisa menerima saran dan perasaan dari karyawan lain agar lebih luas untuk mengambil Keputusan.

Dapat diketahui bahwa pemimpin cabang PT. Sumbermula Hasilguna sangat bertanggung jawab atas pimpinan dan jabatan yang ia terima saat ini, ia pun sangat tegas dalam pekerjaan. Untuk memberikan pekerjaan pun ia sangat detail sekali dan membantu menjelaskan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat dimengerti dengan jelas. Bila ada masalah dalam pekerjaan pemimpin cabang PT. Sumbermula Hasilguna langsung menghadapinya dengan cara berdiskusi dengan karyawan lain, agar karyawan lain bisa aktif memberikan masukan-masukan agar masalah tersebut cepat terselesaikan dengan baik. Kemampuan memotivasi masih perlu dorongan motivasi kepada karyawan hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak efisien, kurang produktif dan bahkan bisa menjadikan dampak negatif terhadap Perusahaan. kemampuan komunikasi sangat baik jika dilakukan secara langsung namun sering terjadi salah paham jika dilakukan lewat media sosial.

Dalam kemampuan mengendalikan bawahannya pemimpin cabang PT. Sumbermula Hasilguna sangat baik dan pastinya itu sangat berpengaruh terhadap karyawannya. Kemampuan mengendalikan emosi yang masih kurang baik kurang baik sebagai seorang pemimpin sangat penting karna emosi yang tidak terkendali bisa berdampak negatif pada diri sendiri, tim, bahkan

Perusahaan. Pemimpin yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik akan lebih dihormati dan dipercaya oleh anggotanya, serta lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit.

### **Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sumbermula Hasilguna Cabang Jakarta Selatan**

Pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumbermula Hasilguna Cabang Jakarta Selatan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumbermula Hasilguna ini bila dari segi pimpinan sudah cukup baik, karena dengan sikap pemimpin yang bersikapnya demokratis di mana karyawan dapat mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Dengan berkomunikasi, kerja sama, bahkan saling membantu bila ada masalah itu membuat meningkatnya kinerja karyawan. Karena membangun lingkungan kerja yang baik dan memberikan kesejahteraan karyawan juga itu termasuk dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan untuk bekerja keras, dan membantu mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tak hanya itu, karyawan berhak dalam mendapatkan apresiasi seperti *reward* atau penghargaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi dan lebih semangat dalam mencapai target yang diberikan perusahaan. Semenjak adanya pandemi sampai sekarang PT. Sumbermula Hasilguna mengurangi adanya pemberian reward atau penghargaan, padahal karyawan disini sudah sangat memaksimalkan kerjanya untuk meningkatkan penjualan dan target yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan yang dipakai pada PT Sumbermula Hasilguna Jakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis. Bisa dilihat dengan beberapa indikator yang mendukung hal tersebut yaitu pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah yang dimana melibatkan karyawan lainnya, dan bisa menerima saran dan perasaan dari karyawan lain agar lebih luas untuk mengambil Keputusan, sangat bertanggung jawab atas jabatannya dan tidak adanya kesenjangan antar pemimpin dan karyawan dan kerja sama yang ada di PT Sumbermula Hasilguna cabang Jakarta terbilang baik. Peran gaya kepemimpinan demokrasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT Sumbermula Hasilguna cabang Jakarta, Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. PT Sumbermula Hasilguna memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melanjutkan kepemimpinan yang baik dan membangun lingkungan kerja yang positif. Memberikan reward dan penghargaan kembali menjadi kunci untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barlian, J. A. (2017). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Jakarta: PT Pustaka Utama.
- Fatmawati. (2024). Manajemen Sumber Daya. Padang: CV Gita Lentera.
- Hamali, A. Y. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Pustaka Nusantara.

- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, P. D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasadjia Ricardianto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Gramedia.
- Soelistya, D. (2022). Buku Ajar Kepemimpinan Strategis. Sidoarjo: Nijamia Learning Center.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, D. 2013. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D
- Sugiyono, D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (p. 336).
- Terry, George R. (2005). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardimularsari., Trimariyami, D., &, & Pradini, G. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10). <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V7i10.13026>
- Arifudin Husain, B., Novendri, I., Sunarsi, D., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5). <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Dalimunthe, A, A & Subroto, M. (2023). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan. *JIIP*, 6(8).
- Desri, S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mutiara. *Journal Of Social Humanities And Education*, 2(3), 12–18. <https://doi.org/10.55606/Concept.V2i3.470>
- Fauziah, N & Sirajuddin. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hi-Test Tangerang Selatan. *JORAPI Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4).
- Irma Yuliani, N., & Marakali Siregar, O. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA*, 3(1). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/transekonomika>
- Mohammad Zalmi Kahardani, Mohammad Trisamanta, Medya Apriliansyah, Wylen Djap, & Tiodora, T. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Manajemen (Study Kasus Sekolah Dasar Al-Azhar Sriwijaya Palembang). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* , 5(2).
- Rahel, A., & Suryanto, S. (2023). Analisis Gaya Kepimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(1), 74. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V7i1.997>
- Sunarto, A., & Rapiki, A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Shad Global Indonesia Kota Jakarta Selatan. *Swara Manajemen*, 2(1), 101–113.
- Triyatun, N & Hani, U. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Study Bagian Keagamaan Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal). *Journal Economic Insights*, 2(1).