J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.3, No.6,Oktober 2024

Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung

Arifa Kurniawan[1], Andika Saputra[2]
[1]UIN Raden Intan Lampung
[2]UIN Raden Intan Lampung
E-mail: arifakurniawan@radenintan.ac.id, dikasaputra@radenintan.ac.id[2]

Article History:
Received: 20 September 2024
Revised: 01 Oktober 2024
Accepted: 06 Oktober 2024

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawann,, Mega Finance.*

Abstract: *Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh sinergi antara pemimpin dan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki peran yang krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan khususnya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap dua orang karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun di cabang tersebut. Pemilihan informan bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan mendalam mengenai pengalaman mereka bekerja di bawah kepemimpinan demokratis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk memberikan masukan, dan menciptakan suasana kerja yang terbuka berhasil menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, kepemimpinan yang demokratis juga dinilai mampu membangun hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan karyawan, sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan telah lama menjadi sorotan dalam kajian organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja karyawan (Syahril, 2019). Di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks, peran pemimpin sebagai inspirator dan motivator menjadi semakin krusial.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses menguasai kegiatan yang diorganisasikan pada suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (N. W. Lestari, 2021). Berbagai teori telah mencoba menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih berorientasi pada tugas (Muizu et al., 2019).

Kinerja karyawan, sebagai hasil dari upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim (Pratiwi et al., 2022).

Mega Finance cabang kotabumi lampung adalah sebuah kantor pembiayaan yang terkenal di Kabupaten Lampung utara. Mega Finance adalah perusahaan yang dipimpin di bawah CT Corpora dan bergerak dalam bidang keuangan serta pembiayaan. Dalam perusahaan pembiayaan terdapat hal yang menjadi point penting yaitu kinerja karyawan dalam kerjasama tim, proses pelayanan konsumen serta pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan Mega Finance menjadi satu point yang harus diperhatikan. Peran gaya kepemimpinan pada Mega Finance cabang Kotabumi Lampung memiliki dampak signifikan atas kinerja dari karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas peneliti akan melakukan sebuah penelitian tentang “Peran Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung”.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam dinamika organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang berbagai teori gaya kepemimpinan akan membantu pemimpin dalam memilih pendekatan yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan berperan sebagai alat yang ampuh dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks organisasi dan karakteristik tim akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat, maka akan menghambat pencapaian tujuan dan demotivasi karyawan. Pada intinya, gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama menuju visi yang sama.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018:144) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut;

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karateristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukan sikap yang menonjolakan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laisez Faire)
   Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe Paternalistik
   Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.
4. Tipe Kharismatik
   Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.
5. Tipe Militeristik
   Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo- Demokratik
   Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin

yang otoriter dalam bentuk yang halus, samarsamar.

7. Tipe Demokratik
   Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan kerena dipilihnya sipemipin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja (Sharma et al., 2016). Berdasarkan dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangatlah luar biasa dampaknya dan sangat perlu untuk adanya penetapan metode evaluasi serta keterlibatan dalam mengembangkan usaha baik dari sisi yang baik maupun kurang baik agar dapat mengurangi adanya hambatan-hambatan manajemen dengan sangat lancar (Sharma et al., 2016). Ketika suatu organisasi memperoleh sudut pandang yang baik dalam kesuksesan para pegawai maka bisa digunakan untuk mengevaluasi apakah perencanaan dalam hal perencanaan pembuatan bisa diadopsi dan dilakukan ketika terjadinya suatu peristiwa yang mengakibatkan krisis. Kinerja karyawan dianggap sebuah perwujudan dari kewajiban yang dikaitkan melalui daftar pertemuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan kewajibannya dengan sungguh-sungguh (Iqbal et al., 2015).

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standard (Astuti et al., 2019; Nasrih, 2016; Syatoto, 2018).

Kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh banyak hal, baik internal maupun eksternal. Ada beberapa hal yang menjadi faktor terbesar dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan menurut Sani Dkk (2020) :

1. Faktor Personal/Individual
   Faktor personal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, bisa berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, hingga komitmen.
2. Gaya Kepemimpinan
   Gaya kepemimpinan yang baik biasanya akan mendorong karyawan di bawahnya untuk bekerja dengan baik pula. Faktor kepemimpinan ini juga meliputi dorongan, motivasi, dan arahan yang diberikan atasan kepada bawahannya
3. Lingkungan Kerja
   Lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini termasuk hubungan antar karyawan di dalam sebuah tim dan kondisi lingkungan kerja secara fisik.
4. Sistem Perusahaan
   Sistem yang diterapkan sebuah perusahaan juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dalam hal ini, sistem yang dimaksud meliputi budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, hingga komisi serta insentif.
5. Faktor Kontekstual/Situasional

Faktor kontekstual adalah faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, seperti lingkungan keluarga dan tekanan kerja.

Menurut Dewi Dkk (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan :

1. Kualitas kerja. Menunjukan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan). Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.
3. Tanggung jawab. Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.
4. Kerjasama. Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertical dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif. Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam fenomena budaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di kantor Mega Finance Cabang Kotabumi, Lampung. Sesuai dengan definisi Walidin dkk. (2015), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menciptakan gambaran yang holistik dan kaya akan detail melalui pengumpulan data secara langsung dari sumber primer. Dalam studi ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan dua karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun di cabang tersebut. Wawancara yang dilakukan secara terbuka namun terstruktur ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam persepsi dan pengalaman para informan terkait gaya kepemimpinan yang mereka alami dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara mendalam dengan dua karyawan Mega Finance cabang Kotabumi, Lampung, yaitu S yang telah bekerja selama 5 tahun dan B selama 3 tahun, terungkap bahwa gaya kepemimpinan demokratis diterapkan secara konsisten dalam organisasi. Hal ini tercermin melalui partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, di mana mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, pendapat, serta masukan terkait berbagai masalah yang dihadapi perusahaan. Praktik tersebut mencerminkan upaya kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif yang mendorong rasa memiliki di antara karyawan terhadap perusahaan.

Selama wawancara, pertanyaan "Bagaimana cara pimpinan memimpin cabang Mega Finance Kotabumi Lampung?" dijawab oleh karyawan S dengan menyatakan bahwa pemimpin cabang mempraktikkan gaya kepemimpinan demokratis, melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Karyawan B menguatkan pernyataan tersebut dengan menambahkan bahwa kepemimpinan di Mega Finance dilakukan secara profesional, mengutamakan kepentingan bersama, serta terbuka terhadap masukan dari staf.

Berdasarkan hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin cabang Mega Finance di Kotabumi Lampung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, di mana seluruh karyawan dilibatkan dalam proses pemecahan masalah dan keputusan penting. Kepemimpinan tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi, menyampaikan pendapat, serta merasa memiliki peran dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, seluruh karyawan memiliki ruang untuk terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kontribusi karyawan dan pimpinan cabang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif berdampak langsung pada kinerja karyawan, sementara karyawan dinilai dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat terwujud apabila setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sangat mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan perusahaan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan S menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kinerja. Pernyataan serupa disampaikan oleh karyawan B, yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi pencapaian target individu maupun tujuan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin cabang Mega Finance di Kotabumi Lampung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan dalam proses pemecahan masalah membuat mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, karena mereka merasa didengar dan berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Kepemimpinan yang demokratis terbukti mampu memaksimalkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan, karena setiap karyawan bekerja secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian empiris mengenai korelasi antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan bersifat krusial. kepemimpinan telah teridentifikasi sebagai salah satu faktor internal determinan keberhasilan organisasi, meliputi proses kepemimpinan yang melekat pada setiap upaya peningkatan organisasi, serta kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Secara teoretis, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial yang melibatkan komunikasi persuasif untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup kemampuan untuk memberikan arahan, menginspirasi tindakan, dan memfasilitasi perubahan positif. Lebih lanjut, kepemimpinan juga dapat dipandang sebagai kekuatan dinamika yang esensial dalam memotivasi dan mengkoordinasikan sumber daya organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan dan dukungan di antara para anggota tim merupakan prasyarat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dalam hal ini dapat diambil Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah pimpinan yang mengutamakan kepentingan bersama, tujuan perusahaan, terbuka untuk menerima saran serta masukan dari para karyawan, dan

menyertakan karyawan dalam penetapan keputusan. Peran gaya kepemimpinan berdampak atas kinerja dari karyawan Mega Finance cabang Kotabumi lampung. Pimpinan cabang selalu melibatkan seluruh karyawan dalam keputusan, sehingga karyawan merasa aspirasi dirinya terdengar serta berdampak terhadap kemajuan perusahaadengan demikian karyawan akan melakukan kinerja secara makasimal.

DAFTAR REFERENSI

Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 31–46. https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5

Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).

Gunawan, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Garudafood Putra Putri Jaya. Jurnal Widya Cipta, (1), 24-35

Lestari, N. W. (2021). Studi Kepemimpinan Digital Dan Kepemimpinan Kreatif Yang Mempengaruhi Inovasi di UMKM Jatimulya Bekasi Jawa Barat. Parameter, 5(2), 97– 106.

Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan,*1(1), 291-297.

Mariana, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(20), 10228–10233. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2606

Muizu, W. O. Z. Nita, Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. J*urnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), 42–50.

Nur Azijah, S., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Anak Lydon, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Governansi, 10(1), 1– 14. https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009

Pratiwi, T. D., Atul Hidayati, L. luk, & Muhdiyanto, M. (2022). Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik PT. Tambi). Borobudur Management Review, 2(2), 112–131.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana.

Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Jurnal Sosial Dan Keagamaan,* 4(02), 208-215.

Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. S*kylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi,* 2(1), 1–7.

Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory*. FTK Ar-Raniry Press.

Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpina Dalam Perspektif Organisasi.* Prenadamedia Group.