

Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja

Jelita Dawolo ^{1*}, Meiman Hidayat Waruwu ², Delipiter Lase ³, Eliagus Telaumbanua ⁴

^{1*,2,3,4} Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli serta persepsi karyawan terhadap gaya tersebut dan hambatan dalam penerapannya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan melibatkan informan utama yang memiliki pengalaman langsung terkait kepemimpinan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di CV Golden Mart cenderung terpusat dan mengedepankan kontrol ketat, sehingga karyawan memiliki persepsi negatif terhadap gaya tersebut. Karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif diyakini dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Efektivitas; Kepemimpinan; Kinerja; Karyawan; Lingkungan Kerja.

Abstract. This study aims to analyze the leadership style implemented at CV Golden Mart Gunungsitoli, examine employee perceptions of this style, and identify the barriers in its application. A qualitative descriptive method was employed, involving key informants with firsthand experience regarding the company's leadership approach. Findings indicate that leadership at CV Golden Mart tends to be centralized and control-oriented, leading to a generally negative perception among employees. Employees feel inadequately involved in decision-making processes, which negatively affects their motivation and productivity. It is recommended that company leaders adopt a more inclusive leadership approach by engaging employees in decision-making. Implementing participative leadership principles is expected to enhance employee engagement, motivation, and job satisfaction.

Keywords: Effectiveness; Leadership; Performance; Employee; Work Environment.

* Corresponding Author. Email: jelitadawolo07@gmail.com ^{1*}.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3291>

Received: 11 October 2024, Revision: 25 October 2024, Accepted: 27 October 2024, Available *Online*: 31 October 2024.

Print ISSN: 2579-7972; *Online* ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2024. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Pendahuluan

Keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang aktif, efektif, dan kreatif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan model atau strategi dalam memimpin organisasi atau lembaga (Bramantyo *et al.*, 2019). Gaya ini bisa dipelajari sebagai bagian dari ilmu kepemimpinan, namun dalam praktiknya sering kali dipengaruhi oleh karakter atau kebiasaan pemimpin itu sendiri. Penelitian Hanifa dan Daud (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fitria *et al.* (2023), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang dalam proses pengambilan keputusan, penetapan perintah, serta penetapan tujuan organisasi, yang sering kali didiskusikan terlebih dahulu dengan karyawan untuk mencapai efektivitas dan mengarahkan organisasi menuju tujuannya. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah kekuatan pendorong setiap tindakan individu, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

CV. Golden Mart merupakan usaha ritel yang berlokasi di kota Gunungsitoli, bergerak di bidang penjualan peralatan rumah tangga, kebutuhan sehari-hari, perlengkapan bayi, perlengkapan sekolah, makanan ringan, alat tulis, dan berbagai produk lainnya. CV. Golden Mart berdiri pada tahun 2013 dan hingga kini tetap beroperasi dengan baik. Perusahaan ini mempekerjakan sejumlah karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda, seperti petugas keamanan, administrasi, kasir, dan pramuniaga.

Untuk mempertahankan eksistensinya dan tetap bersaing dengan perusahaan lain, CV. Golden Mart perlu mengelola sumber daya yang ada secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Aktivitas

perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang dapat diandalkan untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini juga memerlukan karyawan yang berpotensi tinggi, memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai, serta dedikasi dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli, mengetahui persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan tersebut, serta mengkaji hambatan-hambatan dalam penerapannya di perusahaan tersebut.

Tinjauan Literatur

Efektivitas

Menurut Arianto (2020, dalam Loupatty, 2022), efektivitas adalah elemen pokok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam setiap organisasi. Sementara itu, Sutra dan Prabawa (2020) mendefinisikan efektivitas sebagai sejauh mana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan sesuai hasil yang diharapkan. Efektivitas juga merupakan ukuran sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apabila pekerjaan diselesaikan sesuai perencanaan dalam aspek waktu, biaya, dan mutu, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Efektivitas mencerminkan hubungan antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang diinginkan; semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan tersebut (Salahudin *et al.*, 2020). Berdasarkan berbagai definisi ini, efektivitas dapat dipahami sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain agar menuju arah yang lebih baik. Menurut Kristiyanto dan Khasanah (2021), gaya kepemimpinan adalah pendekatan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk meningkatkan gairah kerja dan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Suryadi, 2019). Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, sehingga di mana ada pemimpin, di sana

pula terdapat pengikut yang perlu dipengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam memengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Pemimpin memainkan peran penting dalam membantu kelompok atau individu mencapai tujuan bersama (Hersugondo, 2018). Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Agustin *et al.*, 2019). Berdasarkan definisi-definisi ini, gaya kepemimpinan mencakup cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi guna mencapai tujuan perusahaan. Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Busro (2018) meliputi:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis
Pemimpin mendominasi keputusan dan memegang kendali penuh.
- 2) Gaya Kepemimpinan Militeristis
Pemimpin menekankan disiplin ketat, seperti militer.
- 3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis
Pemimpin berperan sebagai figur ayah yang melindungi bawahannya.
- 4) Gaya Kepemimpinan Karismatis
Pemimpin menarik pengikut melalui pesona dan karisma pribadinya.
- 5) Gaya Kepemimpinan Demokratis
Pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi di sekitar karyawan yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja, sementara lingkungan yang tidak menyenangkan dapat mengurangi motivasi. Menurut Sutrisno (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan ketika melakukan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja mereka. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kondisi lingkungan kerja berdampak langsung pada kualitas kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang pada

akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, pengaruhnya terhadap karyawan yang menjalankan produksi sangat besar. Lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi kinerja dan motivasi kerja mereka. Siagian (dalam Lailatus Sa'adah & Chabibi, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berfungsi menciptakan gairah kerja yang akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang muncul dari lingkungan yang mendukung tercermin dari perasaan nyaman dan puas karyawan terhadap tempat kerja mereka.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih untuk memahami secara mendalam gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV. Golden Mart Gunungsitoli serta persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Informan penelitian terdiri dari kelompok-kelompok kunci yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait kepemimpinan di perusahaan. Informan utama yang dipilih meliputi pimpinan CV. Golden Mart Gunungsitoli dan sejumlah karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali pandangan serta pengalaman informan terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung dinamika kepemimpinan dalam konteks perusahaan, sementara dokumentasi berfungsi sebagai bahan pendukung dalam validasi data. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga penelitian selesai. Tahapan analisis data meliputi: (1) reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah yang relevan; (2) penyajian data,

yang bertujuan untuk menampilkan data dalam bentuk yang terorganisir agar mudah dipahami; dan (3) penarikan kesimpulan atau inferensi, yaitu interpretasi data untuk menghasilkan temuan yang signifikan terkait gaya kepemimpinan di CV. Golden Mart Gunungsitoli.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Gaya Kepemimpinan di CV. Golden Mart Gunungsitoli

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat langsung dan tegas. Pimpinan cenderung membuat keputusan strategis secara mandiri dengan fokus pada efisiensi dan pencapaian target perusahaan. Pimpinan menyebutkan bahwa pendekatan ini penting untuk menjaga konsistensi dan keteraturan operasional, meskipun menyadari bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli cenderung terpusat, di mana pengambilan keputusan sering dilakukan oleh pimpinan tanpa melibatkan masukan dari anggota tim. Pendekatan ini menciptakan struktur hierarkis yang kaku dan membatasi inisiatif serta kontribusi karyawan. Namun, pimpinan mulai membuka diri untuk mendengarkan masukan dari karyawan, yang telah membantu memperbaiki hubungan kerja serta meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Menurut teori kepemimpinan transaksional yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2021), gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengawasan dan kontrol ketat untuk mencapai hasil yang terukur. Di CV Golden Mart, pendekatan ini berfokus pada pencapaian target tanpa banyak memberikan ruang untuk diskusi atau umpan balik dari karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang fleksibel dan kurang mendukung kreativitas serta inovasi. Gaya kepemimpinan yang terpusat ini mungkin kurang efektif di lingkungan yang membutuhkan keterlibatan dan kolaborasi karyawan.

Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan

Informan dari berbagai posisi dalam perusahaan, seperti admin, kasir, kepala gudang, petugas keamanan, dan pramuniaga, serta beberapa pelanggan sebagai informan tambahan, memberikan pandangan yang beragam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Beberapa karyawan merasa bahwa keputusan sepihak sering kali menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian yang berdampak pada produktivitas. Namun, ada pula yang mengakui bahwa kejelasan dan ketegasan dalam kepemimpinan membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Meskipun arahan yang jelas dianggap positif, gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan motivasi. Hal ini terlihat dari tingkat pergantian karyawan yang relatif tinggi, terutama pada posisi dengan beban kerja yang lebih berat, seperti petugas keamanan. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di CV Golden Mart menunjukkan bahwa gaya yang terpusat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor pemelihara, seperti kondisi kerja dan gaji. Karyawan merasa kurang termotivasi karena keputusan sering kali diambil tanpa melibatkan mereka, yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan motivasi serta berdampak langsung pada produktivitas. Kebutuhan dasar, seperti rasa diterima dan penghargaan, harus terpenuhi untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa diabaikan dalam proses pengambilan keputusan, kebutuhan ini tidak terpenuhi, yang mengarah pada penurunan motivasi dan produktivitas. Gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan menyebabkan ketidakpuasan, yang tercermin pada penurunan produktivitas. Faktor pendorong motivasi, seperti pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi, menjadi terhambat ketika karyawan merasa terasing dari proses pengambilan keputusan, yang berdampak pada kinerja mereka.

Hambatan dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan

Beberapa hambatan signifikan dalam penerapan

gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli antara lain:

- 1) Kurangnya Keterlibatan Karyawan
Karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang berdampak pada kepuasan dan motivasi mereka. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Namun, gaya kepemimpinan yang terpusat di CV Golden Mart menghambat keterlibatan ini, menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi.
- 2) Komunikasi Terbatas
Komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang terbatas menghambat umpan balik dan pemecahan masalah yang efektif. Komunikasi terbuka dan dua arah sangat penting bagi efektivitas organisasi. Di CV Golden Mart, keterbatasan komunikasi ini menyebabkan kurangnya pemahaman antara pimpinan dan karyawan terkait kebutuhan dan harapan masing-masing pihak, yang akhirnya menghambat efektivitas kerja.
- 3) Tingkat Pergantian Karyawan yang Tinggi
Tingginya tingkat pergantian karyawan di CV Golden Mart kemungkinan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap manajemen dan gaji. Ketidakpuasan kerja serta kurangnya dukungan manajerial berkontribusi terhadap pergantian karyawan yang tinggi, yang berdampak pada konsistensi layanan dan stabilitas tim, serta mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.
- 4) Kurangnya Dukungan dalam Pengembangan Karyawan
Karyawan merasa kurang didukung dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka. Dukungan dalam pengembangan karier sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Kurangnya perhatian terhadap pengembangan karier di CV Golden Mart menghambat potensi karyawan serta mengurangi motivasi dan produktivitas mereka.
- 5) Ketidakstabilan Kebijakan
Meskipun fasilitas perusahaan dinilai baik, perubahan kebijakan sepihak dan ketidakstabilan lingkungan kerja menjadi masalah yang sering dilaporkan oleh

karyawan. Lingkungan kerja yang stabil dan mendukung sangat penting bagi produktivitas dan kepuasan karyawan. Ketidakstabilan yang diakibatkan oleh perubahan kebijakan yang sering kali terjadi tanpa persetujuan bersama dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan efektivitas tim.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan di CV. Golden Mart Gunungsitoli bersifat terpusat, di mana pimpinan sering mengambil keputusan secara mandiri tanpa masukan dari karyawan. Menurut Bramantyo *et al.* (2019), gaya kepemimpinan terpusat cenderung memusatkan kendali pada pimpinan, tetapi dapat mengurangi keterlibatan karyawan, yang berpotensi menurunkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Agustin *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan efektif adalah yang memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan perusahaan. Kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan di CV. Golden Mart menyebabkan mereka merasa kurang dihargai, sehingga menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi negatif terhadap gaya kepemimpinan yang terpusat. Bahri (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan keterlibatan karyawan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan menyebabkan ketidakpuasan dan turnover yang tinggi, seperti pada posisi petugas keamanan. Aulia *et al.* (2024) juga menekankan pentingnya pengakuan dan keterlibatan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, Busro (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan produktivitas dengan memberikan karyawan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka.

Hambatan utama dalam penerapan gaya kepemimpinan di CV. Golden Mart meliputi kurangnya keterlibatan karyawan, komunikasi terbatas, tingkat turnover yang tinggi, minimnya dukungan pengembangan karier, dan ketidakstabilan kebijakan. Fitria *et al.* (2023) menekankan bahwa keterlibatan karyawan

dalam keputusan dapat meningkatkan motivasi. Selain itu, komunikasi yang terbatas antara pimpinan dan karyawan menghambat umpan balik yang konstruktif, sebagaimana dijelaskan oleh Afandi (2018). Turnover tinggi yang ditemukan di CV. Golden Mart disebabkan oleh ketidakpuasan terkait manajemen dan gaji, seperti dijelaskan oleh Jamaludin (2017). Kurangnya dukungan pengembangan karier juga mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan, sebagaimana disebutkan oleh Marpaung *et al.* (2014). Kebijakan yang sering berubah tanpa konsultasi menyebabkan ketidaknyamanan, sedangkan kebijakan yang stabil meningkatkan kenyamanan kerja (Putra, 2021). Beberapa rekomendasi dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan di CV. Golden Mart. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, seperti yang disarankan oleh Busro (2018), akan meningkatkan motivasi dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah yang lebih baik, seperti diungkapkan Afandi (2018), akan membantu penyelesaian masalah dan membangun hubungan kerja yang positif. Selain itu, dukungan pengembangan karier dapat meningkatkan keterampilan dan kepuasan karyawan (Marpaung *et al.*, 2014). Stabilitas kebijakan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan produktivitas (Putra, 2021). Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, membangun komunikasi yang terbuka, serta mendukung pengembangan karier dan stabilitas kebijakan, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Perubahan ini bukan hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Golden Mart Gunungsitoli, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan ini cenderung terpusat dengan kontrol yang ketat. Pimpinan sering membuat keputusan sepihak tanpa melibatkan karyawan dalam proses

pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini memberikan kejelasan dan arahan yang pasti, tetapi kurang melibatkan karyawan sehingga berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas mereka. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan tersebut umumnya negatif, karena mereka merasa kurang dihargai dan terlibat, yang menurunkan motivasi dan produktivitas. Hambatan lain yang ditemukan adalah terbatasnya komunikasi, yang menghambat kolaborasi dan kepuasan kerja, serta tingginya tingkat pergantian karyawan, yang menunjukkan adanya masalah retensi yang mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Penerapan prinsip kepemimpinan partisipatif diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Diskusi terbuka dan keputusan yang melibatkan berbagai pihak dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung produktivitas.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Aulia, D. S., Rejeki, F., Novus, N., Safitri, D., & Natalia, C. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kualitas karyawan PT Mattel Indonesia East Plant. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2, 385–391.

- Bahri, D. M. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 9–34.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- Busro, S. (2018). Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*, 10–38.
- Darmasaputra, & Satiningsih. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 4(1), 9–15.
- Fitria, A., Mahfudiyanto, M., & Laili, C. N. (2023). Efektivitas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan CV Hana Multi Indo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(4), 344–356. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i4.6231>
- Hanifa, R., & Daud, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 3(1), 9–43.
- Herawati, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Austasia Stockfeed. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2018.
- Hersugondo, E. S. (2018). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83–93. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550>
- Hidayati, L., & Wibowo, D. (2023). Analisis biaya kualitas produk dalam mempertahankan keberlangsungan usaha dan kepercayaan konsumen UMKM di Simo Sidomulyo. *Jurnal Ilmu Riset Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh beban kerja, job insecurity, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558–572. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.890>
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–8.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2017). *Qualitative data analysis* (Sugiyono, Trans.). Universitas Pendidikan Indonesia Press.
- Moleong, G., & Tanaamah, A. R. (2022). Analisis risiko teknologi informasi menggunakan ISO 31000 pada aplikasi Inlislite di dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi Nusa Tenggara Timur. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 6(2), 501–506. <https://doi.org/10.36040/jati.v6i2.4840>

- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Putra, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis*, 5(2), 40–47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>
- Syamsiah, A. (2018). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta. *Repository STIE Indonesia (STEI) Jakarta*, 12(2004), 10–19.
- Sutrisno. (2017). Jenis-jenis gaya kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 23–41.
- Taufik, M. I., & Suprajang, S. E. (2015). Analisis threats, opportunity, weakness, strengths (TOWS) sebagai landasan dalam menentukan strategi pemasaran pada PR Semanggimas Agung Boyolangu Kabupaten Tulungagung. *Riset Mahasiswa Ekonomi*, 2, 147–168.
- Waruwu, M. H. (2023). Analisis peran kepemimpinan dalam mengatasi konflik kerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(2), 368–374. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.56>