

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( Studi pada PT. Telkom Akses Banjarmasin Divisi Helpdesk )**

**ABSTRAK**

Ridhia Asfia Putri<sup>1</sup>, Hj. Kurniaty<sup>2</sup>, Hj. Aida Vitria<sup>3</sup>  
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
 Banjarmasin, 17310914  
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
 Banjarmasin, 196007121991112001  
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
 Banjarmasin, 069409108  
 Email : asfia.ridhia@gmail.com

Telkom Akses Banjarmasin Divisi Helpdesk. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan. an. dalam meningkatkan kinerja karyawan Divisi Helpdesk pada PT. Telkom Akses Banjarmasin.

Data ,yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan ,yang lebih umum, meneliti tentang Analisis Gaya Kepemimpin.an. Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Telkom Akses Banjarmasin Divisi Helpdesk).

Hasil dari penelitian adalah gaya kepemimpinan.an. dengan kinerja karyawan pada perusahaan di PT. Telkom Akses Banjarmasin. Gaya kepemimpinan.an. merupakan cara ,yang digunakan sorang pemimpin. untuk mempengaruhi perilaku bawah annya. Gaya kepemimpinan.an. adalah (*leadership style*) ,se orang pemimpin. akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawah an  
 Kata Kunci : *Gaya Kepemimpin.an. Terhadap Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the leadership style at PT. Telkom Access Banjarmasin Helpdesk Division. To find out the leadership style in improving the performance of the Helpdesk Division employees at PT. Telkom Access Banjarmasin.*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make a more general conclusion, examining the Analysis of Leadership Style on Employee Performance (study at PT. Telkom Access Banjarmasin Helpdesk Division).*

*The results of the study are leadership style with employee performance at the company at PT. Telkom Access Banjarmasin. Leadership style is the way a leader uses to influence the behavior of his subordinates. The leadership style (leadership style) of a leader will greatly affect the performance of employees or subordinates  
 Keywords: Leadership Style on Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pemimpin. memiliki peran ,yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjelaskan segala tugasnya untuk mencapai tujuann organisasi ,yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai ,kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan. an. ,yang terdapat dalam organisasi ,yang bersangkutan.

Selanjutnya pemimpin. dalam organisasi haruslah mengetahui tentang organisasi, menguasai ilmu organisasi dan menguasai orang-orang ,yang ada dalam organisasi.

,se orang pemimpin. dalam sebuah organisasi atau ,kelompok dituntut untuk memberikan contoh ,yang membangun bagi karyawannya agar termotivasi terhadap kinerja bagi perusahaan ,yang didukung dengan fasilitas-fasilitas organisasi agar tercapainya tujuann organisasi. Pemimpin. merupakan salah satu faktor penting dalam membangun sebuah kekuatan agar bisa membangun organisasi dan bersaing dengan para kompetitor lain. ,se orang pemimpin. memiliki gaya masing-masing dalam memimpin anggaunya di perusahaan. Kepemimpin.an. adalah suatu cara pemimpin. untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan. an. ,yang berbeda yaitu: otoriter, demokrasi dan *laissez faire*. Namun tidak dapat dipungkiri karyawan juga memiliki peran penting dalam menjalankan keputusan ,yang diberikan oleh ,se orang pemimpin., baik tidaknya

kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas ,yang mereka jalankan tergantung dari pimpinannya sendiri. Bagaimana ,se orang pemimpin. memberikan pengaruh untuk mempengaruhi para karyawannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan ,yang diharapkannya. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa perilaku ,se orang pemimpin. dapat menimbulkan pemahaman tersendiri ,yang akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan, karena ,se orang pemimpin. memiliki keinginan pada ,kelompok orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau ,yang memancarkan pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa, sedemikian rupa sehingga membuat ,kelompok ,yang bersedia melakukan apa ,yang dikehendakinya.

Faktor pemimpin. merupakan salah satu faktor utama ,yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan target pendapatan setiap tahunnya karena setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan ,yang bertujuann pada citra sebuah perusahaan dalam menjalankan sebuah perusahaan di pandangan konsumen.

Maka berdasarkan penjelasan/latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpin.an. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Akses Banjarmasin Divisi Helpdesk)”.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis kualitatif adalah prosedur penelitian, yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku, yang diamati.

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Banjarmasin, yang beralamat di Jl. P. Samudera No. 92, Kertak Baru Ilir, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70111.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan.

2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan, yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data, yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.

3) Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan-catatan, yang ada dalam perusahaan untuk bahan penelitian.

### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data, yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data, yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan, yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan

menggambarkan kegiatan-kegiatan, yang berlangsung pada saat ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Hasil

Pemimpin. Berpengaruh dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjelaskan segala tugasnya untuk mencapai tujuann organisasi, yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan. an. , yang terdapat dalam organisasi, yang bersangkutan. Selanjutnya pemimpin. dalam organisasi haruslah mengetahui tentang organisasi, menguasai ilmu organisasi dan menguasai orang-orang, yang ada dalam organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, yang telah dilakukan dengan karyawan pada jabatan setingkat Manager di PT. Telkom Akses Banjarmasin, menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan. an. , yang diterapkan pada PT. Telkom Akses Banjarmasin merupakan kolaborasi dari gaya kepemimpinan. an. Gaya kepemimpinan. an. tersebut terkadang digunakan pada saat keadaan atau situasi tertentu seperti pada saat mengadakan rapat bulanan di mana setiap karyawan memberikan pendapatnya masing-masing dan juga di saat karyawan dalam keadaan kinerjanya mengalami penurunan.

Kinerja, yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuann organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuann organisasi

sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan hasil kerja. Dari pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi ,yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi

### **Pembahasan**

#### **Gaya Kepemimpin.an. Pada PT. Telkom Akses Banjarmasin Divisi Helpdesk**

Kinerja ,yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil ,yang Diberikan oleh pemimpin. ,yang mengelola perusahaan tersebut, dan para stakeholder telah terbiasa menjadikan kinerja sebagai salah satu ukuran dalam mendukung pengambilan keputusan. Ada tiga macam gaya kepemimpin.an. ,yang berbeda, yaitu gaya kepemimpin.an.

Faktor pemimpin.jadi kan sesuai yang utama,yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target pendapatan perusahaan setiap tahunnya. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan ,yang bertujuan untuk buktikan dalam persaingan pasar. Berdasarkan hasil wawancara ,yang telah dilakukan dengan karyawan pada jabatan setingkat Manager di PT. Telkom Akses Banjarmasin, menyampaikan bahwa gaya kepemimpin.an. ,yang diterapkan pada PT. Telkom Akses Banjarmasin dari gaya kepemimpin.an. otokrasi, gaya kepemimpin.an. tersebut terkadang digunakan pada saat keadaan atau situasi tertentu.

#### **Gaya Kepemimpin.an. Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Helpdesk Pada PT. Telkom Akses Banjarmasin**

Berdasarkan analisis hasil dapat diketahui bahwa dari tipe kepemimpin.an. tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Tipe otoriter ,yang menganggap bahwa kepemimpin.an. atasan merupakan hak pribadi dan ia dapat menentukan apa saja dalam perusahaan tanpa mengadakan konsultasi dengan bawah an, apakah tipe kepemimpin.an. tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan bagian operasional lapangan. Jawaban dari responden tersebut adalah mempengaruhi di mana selama ini pimpinan menganggap kepemimpin.an.nya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konfirmasi dengan bawah an ,yang melaksanakannya. Pemimpin. otokratik berasumsi bahwa maju-mundurnya organisasi hanya tergantung kepada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, belajar kelas, tertib, dan tidak boleh dibantah. Sikapnya senantiasa mau menang sendiri, tertutup terhadap ide dari luar, dan hanya idenya ,yang dianggap akurat.
2. Kepemimpin.an. partisipatif yaitu apabila dalam kepemimpin.an.nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama ,yang serasi, menumbuhkan loyalitas,

dan partisipasi para bawah an. Pemimpin. memotivasi bawah an agar merasa ikut memiliki perusahaan. Menjadi pemimpin. ,yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah ,yang kompleks atau membuat keputusan ,yang akan berdampak pada anggota tim. Gaya kepemimpinan. partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan.

Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin. ,yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawah an dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawah an dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawah an untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota ,kelompok.

Selain itu gaya ini berupaya untuk meningkatkan kesadaran bawah an terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawah an untuk melihat perspektif baru. Melalui gaya ini, pemimpin. terus merangsang kreativitas bawah

an dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Bawah an didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan, dan bentuk organisasi ,yang ada. Bawah an didorong untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran ,yang menantang. Dengan kata lain, bawah an diberi kesempatan untuk mengekspresikan dan mengembangkan dirinya melalui tugas-tugas ,yang dihadapinya. Pemimpin. gaya partisipatif menunjukkan perilaku dan perhatian terhadap anak buah ,yang sifatnya individual Artinya dia bisa memahami dan peka terhadap masalah dan kebutuhan tiap-tiap anak buahnya. Hal ini tercermin dari persepsi anak buah ,yang merasa bahwa sang pemimpin. mampu memahami dirinya sebagai individu. Setiap anak buah merasa dekat dengan pemimpin.nya dan merasa mendapat perhatian khusus. Perhatian individual dapat berupa aktivitas pembimbingan dan mentoring, ,yang merupakan proses pemberian *feedback* ,yang berkelanjutan dan pengkaitan misi organisasi dengan kebutuhan individual sang anak buah. Dengan demikian anak buah akan merasakan pentingnya berusaha dan bekerja semaksimal

mungkin atau menunjukkan kinerja ,yang tinggi karena itu terkait langsung dengan kebutuhannya sendiri. Bawahan lebih merasa memiliki respek terhadap atasan ,yang kompeten dibandingkan atasan ,yang lebih mengedepankan aspek struktur.

3. Gaya kepemimpinan an. partisipatif menyangkut usaha-usaha ,seorang pemimpin. untuk mendorong dan memudahkan partisipasi oleh orang lain dalam membuat keputusan-keputusan ,yang tidak dibuat oleh pemimpin. itu sendiri. Gaya kepemimpinan an. partisipatif adalah ,seorang pemimpin. ,yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan

Guna menghadapi masalah-masalah tersebut maka sebelumnya perusahaan perlu melakukan peninjauan terhadap kepemimpinan an. ,yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Apakah dengan kepemimpinan an. ,yang ada sekarang ini sudah menjamin peningkatan kinerja karyawan atau bahkan sebaliknya. Kepemimpinan an. merupakan kemampuan mempengaruhi suatu ,kelompok kearah pencapaian tujuannya. Oleh karena itu kepemimpinan an. merupakan kemampuan ,yang dimiliki se,seorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuannya dan sasaran. Kepemimpinan an. juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuannya tertentu tanpa paksaan.

Dalam batas-batas tertentu gaya kepemimpinan dapat saja digunakan apabila anggotanya atau orang-orang yang terikat dalam ,kelompok itu menunjukkan tingkat kematangan yang tinggi, mampu dan mau bekerja, artinya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan besar rasa tanggung jawabnya, serta tinggi motivasinya. Mereka ini biasanya sudah memahami tentang apa yang mereka harus lakukan, kapan dan bagaimana melakukannya, sehingga bila terlalu banyak diarahkan justru dapat menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, bagi bawahan yang tingkat kematangannya masih sangat rendah, dan tidak mendapat dukungan serta pengarahan yang memadai, maka cenderung kinerjanya menurun

Guna menghadapi masalah-masalah tersebut maka sebelumnya perusahaan perlu melakukan peninjauan terhadap kepemimpinan yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Apakah dengan kepemimpinan yang ada sekarang ini sudah menjamin peningkatan kinerja karyawan atau bahkan sebaliknya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu ,kelompok kearah pencapaian tujuan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki se,seorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan

juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang tipe kepemimpinan. an. di atas maka tipe kepemimpinan. an. otoriter lebih mempengaruhi kinerja para karyawan. Tipe kepemimpinan. an. otoriter dapat dilihat dari sikap *supervisor* pada divisi operasional lapangan ,yang kurang memberikan contoh dan teladan ,yang baik pada bawahannya seperti selalu memerintah dengan suara ,yang keras ,yang hal ini menyebabkan bawahannya tidak betah berlama-lama berbicara dengannya dan menyebabkan *imaj* ,yang kurang baik, *supervisor* tidak pernah melakukan *meting* sebelum melakukan aktivitas sehingga sering terjadi kesalahan perintah dan tidak adanya kesempatan dari bawahannya untuk menyampaikan masalah-masalah ,yang muncul dilapangan. *Supervisor* juga sangat jarang melihat atau memeriksa hasil pekerjaan bawahannya, kalau terjadi kesalahan tidak mengetahui secara pasti dan hanya mendapatkan cerita dari divisi lain tanpa menanyakan langsung kepada bawahannya.

4. Tipe kepemimpinan. an. ,yang partisipatif, dan delegatif merupakan tipe kepemimpinan. an. ,yang dipilih oleh karyawan pada divisi operasional lapangan ,yang dengan tipe kepemimpinan. an. ini diharapkan kinerja karyawan menjadi

meningkat. ,seorang pemimpin. dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahannya agar melakukan tindakan-tindakan ,yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin. terhadap orang ,yang dipimpinya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinan.annya

5. Kepemimpinan. an. delegatif, yaitu apabila ,seorang pemimpin. an. mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap. Gaya kepemimpinan. an. delegatif dicirikan dengan perilaku pimpinan ,yang hanya sedikit memberikan pengarahan, dan juga tidak mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya diserahkan kepada bawahannya

Gaya pemimpin. ,yang rendah dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai "delegatif" karena pemimpin. mendiskusikan masalah bersama dengan bawahannya sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah ,yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahannya. Pemimpin. ,yang bergaya delegasi dicirikan: (1) ia tidak mempunyai percaya diri sebagai ,seorang pemimpin., (2) ia tidak menetapkan tujuan untuk ,kelompok, (3) ia membiarkan keputusan dibuat oleh siapa

saja dalam kelompok, yang menghendakinya, (4) akibat sikapnya, produktivitas pada umumnya rendah, (5) anggota kelompok menjadi tidak berminat pada tugasnya atau pekerjaannya, dan (6) semangat kerja dan kerja tim pada umumnya menjadi rendah.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Gaya Kepemimpinan. pada PT. Telkom Akses Banjarmasin Divisi Helpdesk adalah berdasarkan hasil wawancara, yang telah dilakukan dengan karyawan pada jabatan setingkat Manager di PT. Telkom Akses Banjarmasin, menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan. yang diterapkan pada PT. Telkom Akses Banjarmasin merupakan kolaborasi dari gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan. tersebut terkadang digunakan pada saat keadaan atau situasi tertentu.

1. Gaya Kepemimpinan. Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Helpdesk Pada PT. Telkom Akses Banjarmasin adalah Gaya kepemimpinan. dengan kinerja karyawan pada perusahaan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan. merupakan cara, yang digunakan seorang pemimpin. untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan. adalah, se orang pemimpin. akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahannya.

### **Saran**

1. Bagi manajemen PT. Telkom Akses Banjarmasin sebaiknya terus meningkatkan kepuasan para kerja agar berdampak pada kinerja, yang lebih baik dan diharapkan pimpinan terus memberikan motivasi, yang baik serta pengarahan-pengarahan agar tujuannya kinerja sesuai dengan, yang diharapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel, yang diteliti yaitu tidak hanya variabel gaya kepemimpinan. dan kinerja tetapi juga bisa kepuasan kerja, motivasi kerja.
3. Hendaknya gaya kepemimpinan. pada PT. Telkom Akses Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan. se orang pemimpin. akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahannya, yang dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan kearah kebaikan bagi bawahannya.

### **DAFTAR ISI**

- Aden Prawiro Sudarso, (2017). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan. dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana*. Bandung : Universitas Pamulang.
- Algifari, (2017). *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP-YKPN.
- Arikunto, Suharsini, (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Putri Agustin, Pudjo Suharso, Sukidin, (2019). *Strategi Pengaruh Gaya*

- Kepemimpin.an. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.* Jember : Universitas Jember
- Handoko, T. Hani, (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Iqbal Ramadhani L. (2017). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin.an. dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Kodim 0714.* Surakarta : Universitas Muhammadiyah
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Pendekatan Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi-UGM.
- Martoyo, Susilo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFEE-UGM.
- Ryani Dhyana Parashakti, Dede Irfan Setiawan, (2019). *Gaya Kepemimpin.an. dan Mo'tivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang.* Jakarta Barat : Universitas Mercu Buana.
- Reza, Regina Aditya, (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpin.an., Mo'tivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara,* (Jurnal Ekonomi Riset, Vol.3, No.3, mEI 2017, ISSN: 2474-0655,).
- Siagian, Sondang. P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah, (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin.an. Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang).* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Tampubolon, Biatna, (2011). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpin.an. dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi ,yang Telah Menerapkan” ISNI 19-9001-2001”*, dalam Jurnal Standarisasi, No. 9.
- Thoha, Miftah, (2018). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini, (2018). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan,* Edisi kedua, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yuk, Gary, (2019). *Kepemimpin.an. dalam Organisasi,* Alih Bahasa: Budi Supriyanto Jakarta:Indeks.