

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENOPANG KINERJA
KARYAWAN STUDI PADA PT. BUANA INDAH SETIA BANJARMASIN**

ABSTRAK

Adela Ananda Putri¹, Mohammad Zainul², Prihatini Ade Mayvita³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 16.31.0897

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 0019037201

E-mail : adelaanandaputri646@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan PT. Buana Indah Setia dalam menopang kinerja karyawan, (2) mengetahui performa kinerja karyawan pada perusahaan PT. Buana Indah Setia, (3) mengetahui kendala yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya guna meningkatkan kinerja karyawan, dan (4) mengetahui cara pimpinan perusahaan mengatasi kendala di dalam menjelaskan tugas kepemimpinannya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan merupakan penelitian lapangan. Informan penelitian melibatkan pimpinan dan karyawan perusahaan PT. Buana Indah Setia dengan cara wawancara, analisis data Reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penyimpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan di PT. Buana Indah Setia menerapkan gaya kepemimpinan campuran yaitu gaya kepemimpinan *coaching* dan gaya kepemimpinan otoriter, (2) performa kinerja karyawan dengan bekerja lebih baik dan sesuai harapan perusahaan, berharap tidak sampai menimbulkan masalah dan juga membuat pekerjaan di perusahaan itu lebih menjadi sebuah

kesuksesan selanjutnya, (3) Kendala yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya guna meningkatkan kinerja karyawan kurangnya kejujuran dalam karyawan mengenai tugasnya, (4) Caranya pimpinan perusahaan mengatasi kendala didalam menjelaskan tugas kepemimpinannya adalah pimpinan PT. Buana Indah Setia sekarang lebih selektif dalam hal meliputi rekrutmen, seleksi dan ketepatan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kualitas Pekerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine: (1) the leadership style applied by the leadership of the company PT. Buana Indah Setia in supporting employee performance, (2) knowing the performance of employees at PT. Buana Indah Setia, (3) know the obstacles faced by company leaders in carrying out their leadership duties in order to improve employee performance, and (4) know how company leaders overcome obstacles in explaining their leadership duties.

This research uses descriptive qualitative research method and is a field research. Research informants involve the leadership and employees of the company PT. Buana Indah Setia by means of interviews, data analysis, data reduction, data presentation, and data verification or inference.

The results showed that (1) the leadership style at PT. Buana Indah Setia applies a mixed leadership style, namely coaching leadership style and authoritarian leadership style, (2) employee performance by working better and according to company expectations, hoping not to cause problems and also make work at the company more successful, (3) Obstacles faced by company leaders in carrying out their leadership duties in order to improve employee performance lack of honesty in employees regarding their duties, (4) The way company leaders overcome obstacles in explaining their leadership duties is the leadership of PT. Buana Indah Setia is now

more selective in terms of covering recruitment, selection and placement of employees according to their expertise.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Worker Quality

PENDAHULUAN

Manajemen umumnya adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan secara efektif dan efisien. Dalam manajemen terdapat beberapa bidang, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang mengatur tentang tenaga kerja. Oleh karena manajemen tersebut bertugas untuk mengatur, maka secara tidak langsung manajemen harus juga mempengaruhi tenaga kerja tersebut untuk patuh kepadanya. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu. Hal yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan kedepan, daya persuasi, dan intensitas. Inilah yang disebut dengan ciri seorang pemimpin.

Setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi tenaga kerja agar dapat menyelesaikan semua beban kerja dengan baik sesuai tujuan. Karena keberhasilan dari pemimpin seringkali dianggap menjadi suatu faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya diprediksikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian

para peneliti bidang perilaku organisasi.

Peranan gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi konsep yang menarik perhatian para peneliti untuk melakukan penelitian di bidang perilaku keorganisasian ini. Nielsen dan

Peranan Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Gaya

kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengendalikan bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. PT. Buana Indah Setia merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan jasa dan penyewaan alat berat yang meliputi rental alat berat. Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan tersebut tidak terlepas dari kebijakan yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia atau gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang merupakan cara bekerja, sifat dan tingkah laku pemimpin harus diterapkan ke karyawan untuk membimbing karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari uraian di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, maka dengan inilah alasan penulis mengambil judul penelitian “Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Menopang Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif merupakan suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Teknik penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah Pengamatan (Observasi), Wawancara (*interview*), Dokumentasi, dan

Studi Kepustakaan. Teknik pengolahan data berupa pengumpulan data, seleksi atau klasifikasi data, dan penyajian data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

PT. Buana Indah Setia merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan jasa dan penyewaan alat berat yang meliputi rental alat berat. PT. Buana Indah Setia beroperasi di kota Banjarmasin dan sudah berdiri sejak 2001. Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan tersebut tidak terlepas dari kebijakan yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia atau gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang merupakan cara bekerja, sifat dan tingkah laku pemimpin harus diterapkan

kebawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam menopang kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT. Buana Indah Setia. Hasil dari penelitian yang didapat akan dimuat dalam hasil penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis data ini disesuaikan dengan rumusan masalah yang ada. Pada penelitian deskriptif ini penulis dituntut untuk menjelaskan, menggambarkan, memaparkan dan mencari data berdasarkan apa yang telah terjadi dilapangan lewat wawancara dan obsevasi.

PEMBAHASAN

(1) Gaya Kepemimpinan Pada PT. Buana Indah Setia Banjarmasin

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Buana Indah Setia adalah gaya kepemimpinan *coaching* dan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan *coaching* yang dapat memberikan kharisma juga membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang lebih baik lagi dan mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan otoriter

pada perusahaan PT. Buana Indah Setia berupa sikap tegas atau teguran yang diberikan saat kondisi tertentu saja dan dalam hal mengambil keputusan secara bersama bukan sepihak, semua itu agar kinerja karyawan ada peningkatan dan kemajuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

(2) Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia

Kinerja karyawan yang baik itu sangat penting untuk menopang jalannya operasional perusahaan dan berdampak pada kinerja perusahaan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pada PT. Buana Indah Setia mengenai kinerja karyawan, pemimpin melakukan pembinaan atau pelatihan kerja, mendatangkan tenaga, dan melakukan kegiatan luar seperti hiburan (*Refreshing*) yang tujuannya untuk mengurangi tingkat stress dalam pekerjaan. Dalam performa kinerja karyawan

untuk saat ini, meskipun dilanda Covid pemimpin terhadap karyawan juga mengayomi, memberikan dukungan, memberikan upah yang wajar dan tidak ada istilah pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan.

Selain itu, dalam hal menyeleksi karyawan pun pimpinan sangat ketat dan benar-benar harus mempunyai keahlian. Karena pekerjaan di PT. Buana Indah Setia tersebut harus memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi. Mengenai kedisiplinan itu juga yang paling utama apabila melanggar maka karyawan mendapatkan sanksi berupa teguran. Selain itu, kerja sama tim pun memang harus diterapkan dan apabila kinerja karyawan itu baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka pimpinan pun memberikan bonus (*Reward*) berupa uang lembur bukan penghargaan tertulis, dan apabila kinerja karyawan ini semakin

meningkat maka pimpinan melakukan kenaikan jabatan terhadap karyawan tersebut.

(3) Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Menopang Kinerja Karyawan

Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Menopang Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia, untuk gaya kepemimpinan pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan *coaching* dan gaya kepemimpinan otoriter. Selain itu, pimpinan juga memberikan pembinaan, pelatihan, penilaian, evaluasi, kerjasama tim, *reward* dan *punishment* adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan (*coaching*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja tinggi. Pembinaan adalah bagian dari siklus berkelanjutan dari perencanaan, pembinaan, evaluasi, pengukuran

kinerja dalam aktivitas sistem manajemen kinerja yang bergulir setiap tahun yang menjadi ajang pembelajaran berkelanjutan bagi semua SDM organisasi (direktur, manajer, dan para karyawan). Pembinaan karyawan ini dilakukan dengan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk membantu memperbaiki kualitas kerja karyawan.
 - 2) Mengembangkan talenta (jangka panjang dan jangka pendek).
 - 3) Memotivasi karyawan.
 - 4) Evaluasi sementara untuk menunjukkan titik kekuatan dan kelemahan karyawan dalam pencapaian sasaran kinerjanya.
2. Menurut Hairunnisa (2019) pelatihan

merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. PT. Buana Indah Setia kegiatan pelatihan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya, dengan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun kegiatan pelatihan bukanlah solusi universal yang dapat memenuhi

semua kebutuhan, rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan juga diperlukan, meskipun begitu kegiatan pelatihan juga dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar. Tujuan akhir dari semua pelatihan adalah agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan terampil dan pengertian, dengan demikian mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

3. Penilaian menurut Bintoro (2017) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya

secara tepat dan akurat. Hasil wawancara pada PT. Buana Indah Setia penilaian kinerja sangat bermanfaat juga untuk menunjang atau mengasah kemampuan karyawan, agar karyawan ada peningkatan selama bekerja di perusahaan.

4. Menurut Aris Malfin (2020) evaluasi merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang ditentukan oleh organisasi. Dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat

ketidakhadiran. Pada PT. Buana Indah Setia mengenai evaluasi kinerja karyawan pimpinan mengevaluasi setiap penilaian kinerja karyawan dengan melihat dimana kekurangan dalam bekerja, maka apabila hal tersebut terjadi maka yang dilakukan pimpinan adalah mendatangka tenaga ahli untuk melatih dan menambah wawasan karyawan tersebut.

5. Bentuk kerjasama menurut Sarwono (2011:139) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan

kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Hasil wawancara mengenai kerjasama tim pada perusahaan PT. Buana Indah Setia terjadi perbedaan pendapat dimana pemimpin mengatakan kurangnya kerja sama tim, dan karyawan berpendapat bahwa kerjasama tim nya tidak mengalami kendala. Maka disini lah yang menjadi kendala, pimpinan lebih harus bisa memantau lagi bagaimana kerjasama tim karyawan di perusahaan, sehingga tidak terjadi *miss*

communicaton lagi antar pemimpin dan karyawan.

6. Menurut Nugroho dalam Koencoro (2015) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada PT. Buana Indah Setia mengenai *Reward* dan *Punishment*, untuk *reward* karyawan mendapatkan bonus

bekerja berupa uang atau hasil lembur. Sedangkan *punishment* diberikan kepada karyawan apabila melanggar aturan atau perintah dari pimpinan maka akan diberikan sanksi berupa teguran untuk karyawan tersebut.

Setelah semua itu diterapkan oleh pimpinan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dan karyawan pun dapat menjadi lebih mandiri, mampu mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menopang kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia Banjarmasin.

PENUTUP

1. PT. Buana Indah Setia merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang

penjualan jasa dan penyewaan alat-alat berat yang meliputi rental alat. PT. Buana Indah Setia beroperasi di kota Banjarmasin dan sudah berdiri sejak 2001.

2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan PT. Buana Indah Setia dalam menopang kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan *coaching* dan gaya kepemimpinan otoriter, yang mana gaya kepemimpinan *coaching* ini memberikan kharisma juga dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang lebih baik lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter ini diterapkan apabila dilakukan disaat yang genting, pimpinan langsung melakukan sikap

- tegas terhadap karyawan tersebut dan mengambil keputusan berupa perintah agar kinerja karyawan tersebut
3. Performa kinerja karyawan pada perusahaan PT. Buana Indah Setia pemimpin tetap mengayomi dan tetap memberikan dukungan kepada bawahan walaupun dilanda covid-19. Sehingga pimpinan tidak ada istilah kata untuk pemutusan hubungan kerja, selama perusahaan bisa memberikan upah yang wajar, dan sebagai karyawan mereka berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan.
 4. Kendala yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya guna meningkatkan kinerja karyawan adalah kurangnya kejujuran dalam karyawan mengenai tugas yang diberikan dan ini sangat dinilai rendah oleh pimpinan di
- sesuai dengan harapan perusahaan atau pimpinan perusahaan.
- perusahaan PT. Buana Indah Setia. Dengan itu, maka pemimpin disini harus memberikan solusi yang baik bagaimana agar karyawan tersebut tidak mengulangi ketidak jujurannya tersebut. Solusi nya yaitu, setiap karyawan yang kurang mengenai kejujurannya maka akan mendapatkan teguran dan pemimpin diharapkan berkomunikasi secara langsung kepada karyawan yang melakukan kesalahan dan mencari solusi terbaik. Masalah ketidakjujuran juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini tergantung bagaimana perusahaan atau pimpinan mampu secara tegas mengontrol, memonitor, dan mencari solusi agar kejujuran itu selalu diterapkan di perusahaan PT. Buana Indah

Setia, dan perusahaan tetap berjalan dengan baik oleh karyawan, sehingga semua karyawan di perusahaan mampu menjalankan roda perusahaan dengan baik.

5. Caranya pimpinan perusahaan mengatasi kendala didalam menjelaskan tugas kepemimpinannya adalah pimpinan PT. Buana Indah Setia sekarang lebih selektif dalam hal meliputi rekrutmen, seleksi dan ketepatan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian setiap karyawan perusahaan, agar perusahaan kedepannya dapat berkembang dan menjadi suatu keberhasilan untuk perusahaan kedepannya. Akan tetapi, pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan ketepatan penempatan karyawan bukanlah proses yang mudah, karena pada dasarnya menuntut ketepatan dalam kualifikasi, waktu dan juga

efisiensi. Kesuksesan rekrutmen, seleksi dan ketepatan penempatan karyawan berarti terpilihnya karyawan-karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asymar, Hasta Herlan (2021), ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta”*** Jurnal Universitas Bina Sarana Informatika Vol.1No.9.
- Badeni. (2014), ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***, Bandung: Alfabeta.
- Basofi Munandar, Ahmad. 2018. ***“Analisis Gaya Kepemimpinan di BPAM Banjarbakula Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan”***. Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Banjarmasin, Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al-Banjari.
- Bisma, ***“Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja***

- Karyawan Pada PT. Gala Prima Jaya di Pontianak***
 Jurnal Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak, Bisma, Vol 1, No. 7, Nopember (2016).
- Cahyo Saputro, Ramadhan Rio. 2020. ***“Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course di Ponorogo”***. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ponorogo, IAIN.
- Chandra, Jesslyn (2013), ***“Deskriptif Proses Rekrutment, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Pada PT. Triputra Suryajaya”*** Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra AGORA Vol. 1, No. 3.
- Daniel, Jesse Budiarmo, (2016). ***“Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Jaya Mulya Perkasa”*** Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, AGORA Vol. 4, No. 2.
- Dewi, Sarita Permata. (2012), ***“Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta”***, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Vol.1 No. 1
- Fitriani, Tri (2016), ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja”*** Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar, Edisi IV.
- Hardiyanti, Devi Puji, (2018) ***“Pengaruh Pembinaan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara”*** Skripsi Syariah dan Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Kudus.
- Jamaludin, Agus. (2017), ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta”*** Jurnal Bisnis Terapan dan Ekonomi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta PGRI : Vol. 3 No. 3.
- Lenkong, Novira (2015), ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa (CLUB) Cabang Air Madidi”*** Skripsi Administrasi Bisnis Manajemen Bisnis, Universitas Politeknik Negeri Manado.
- Maharani, Hairunnisa, (2019) ***“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bandar***

- Jaya”** Skripsi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Islam Negeri.
- Mulyanti, Dety (2017). **“Manajemen Keuangan Perusahaan”** Jurnal Ilmiah Akutansi, Universitas Bale Bandung, Vol 8, No. 2.
- Nani, (2015). **“Analisis Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional Pada PT. Emitraco Investama Mandiri Banjarmasin”** Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Banjarmasin, Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al-Banjari.
- Ni’ariza, Nur Khoirun (2017), **“Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai”**, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Pamungkas, Nanda Tri, (2020), **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JAMKRINDO”**, Jurnal Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Indonesia.
- Priansa, Donni Juni, (2018). **“Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung”** : Alfabeta.
- Safitri, Yunita Ainun (2020). **“Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”** Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang.
- Saputri, Lia (2020), **“Pengaruh Tingkat Absensi Intensif Pada Kinerja Karyawan PT. Chubb General Insurance Palembang”** Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang.
- Sari, Christy Arsita, (2020), **“Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rikku Mitra Sriwijaya”** Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Sirajudin. 2018. **“Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Sinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan”** Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sudaryono. (2017), **Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus**. Yogyakarta Penerbit CAP : PT. Buku Seru.
- Sri Noviani, Ni Luh Komang. Widhiyani, Ni Luh Sari. (2018), **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan Pada**

Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung” Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.25 : 2212-2241.

Syaputra, Arif Malfin (2020), ***“Pengaruh Pemberian Intensif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri”*** Skripsi Ekonomi dan Bisnis

Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Wirawan, Rina (2019), ***“Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo Persfektif Islam”*** Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.