

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA HEMAT PERSADA NUSANTARA

ABSTRAK

Nor Liana¹, Syahrani², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0833

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125097401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : norliana039@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara di kuala Kapuas 2) untuk menganalisis bentuk motivasi kerja yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif kualitatif. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, yaitu teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan demokratis, meskipun beliau juga menerapkan sebagian sisi dari gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan demokratis dilihat dari perilaku pemimpin dimana keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama, pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada karyawannya, terjadi komunikasi timbal balik dan banyak kesempatan yang diberikan pemimpin terhadap karyawan yang ingin memberikan saran. Gaya kepemimpinan otoriter dilihat dari perilaku pemimpin yang memiliki wewenang mutlak dan memberikan tugas – tugas bersifat perintah. Beberapa faktor gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan di PT. Karya Hemat Persada Nusantara adalah faktor sosial dan faktor bakat 2) motivasi kerja yang diberikan direktur perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya berupa motivasi finansial dan motivasi nonfinansial. Motivasi finansial seperti gaji, tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan kerja. Dan motivasi nonfinansial seperti makan siang, pengawasan, teguran dan pelatihan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims : 1) To analyze leadership style on employee performance of PT. Karya Hemat Persada Nusantara in Kuala Kapuas. 2) To analyze the form of work motivation given by the leadership to improve employee performance of PT. Karya Hemat Persada Nusantara in Kuala Kapuas.

This research design is a qualitative research with a qualitative descriptive type. In analyzing the data, the writer uses descriptive analysis method, namely the technique of analyzing data by describing or describing the data that has been collected as it is, which is obtained from the results of interviews, field notes, and documentation.

The results of the study show 1) the most dominant leadership style applied by the leader is democratic leadership style, although she also applies some aspects of the authoritarian leadership style. Democratic leadership style is seen from the behavior of the leader where the decisions taken are joint decisions, the leader is willing to delegate some authority to his employees, there is reciprocal communication and many opportunities are given by the leader to employees who want to give advice. The authoritarian leadership style

is seen from the behavior of leaders who have absolute authority and give commanding tasks. 2) The work motivation given by the company's leadership to improve the performance of its employees is in the form of financial motivation and non-financial motivation. Financial motivation such as salary, health benefits and work safety benefits. And non-financial motivations such as luch, supervision, warning and training.

Keywords : *Leadership style, work motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang, khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Perilaku organisasi adalah suatu yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. (Thoha, 2011:9). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan berlangsungnya hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Melalui kemampuan, inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya untuk mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreativitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal. Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi bisa berarti sebagai

suatu proses di mana perilaku diberikan energi dan diarahkan.

Hasibuan, (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. *Robbin dan Judge*, (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok kearah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh *Stephen P. Robbins* dalam *Hasibuan* (2011:10) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Suatu organisasi, baik itu pemerintahan maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja atau pegawainya tidak maksimal. *Mangkunegara* (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.

Sangat banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini. Perusahaan-

perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang. Salah satu bidang yang sedang banyak diminati di Indonesia saat ini adalah bidang konstruksi contohnya PT. Karya Hemat Persada Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang beralamat di Jl. Pemuda Gang V RT. 09 Kel. Selat Dalam Kuala Kapuas. Proyek utama PT. Karya Hemat Persada Nusantara adalah konstruksi gedung atau bangunan. PT. karya Hemat Persada Nusantara juga melayani perdagangan besar dan perdagangan eceran.

Beberapa hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti di PT. Karya Hemat Persada Nusantara yaitu dengan melakukan wawancara dengan pihak karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara sebagai sumber informasi. Adanya indikator - indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, pemimpin di perusahaan tersebut yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter di mana seorang pemimpin memiliki wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
2. Penurunan kinerja karyawan merupakan dampak dari Kurangnya motivasi kerja
Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. Karya Hemat Persada Nusantara yaitu penurunan kinerja karyawan yang merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja baik secara kualitatif dan kuantitatif. Selain itu gaya kepemimpinan para pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung bersifat otoriter, di mana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin sebagai kepala dari organisasi menjadi satu – satunya pihak yang memiliki kontrol untuk membuat semua strategi keputusan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja PT. Karya Hemat Persada Nusantara telah memberikan ruangan karaoke atau hiburan dengan tujuan karyawan dapat *refresh* dirinya. Akan tetapi masih ada

karyawan istirahat melebihi jam istirahat, datang telat pulang cepat, sehingga pengurangan optimalisasi kerja.

Penelitian dilakukan berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada perusahaan konstruksi PT Karya Hemat Persada Nusantara yang diangkat dalam bentuk karya tulis ilmiah skripsi dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif kualitatif. Menurut Mukhtar (2013:10) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Melalui metode ini penulis mencoba mengungkapkan gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja yang diterapkan di PT. Karya Hemat Persada Kuala Kapuas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan wawancara dilakukan untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara Kuala Kapuas. Pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepada informan terlebih dahulu ditulis dalam pedoman wawancara. Pertanyaan diajukan kepada informan dan langsung dijawab oleh informan yang bersangkutan. Pertanyaan – pertanyaan yang dibuat berdasarkan komponen yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pertanyaan – pernyataan tersebut berjumlah 9 sampai 13 pertanyaan pada setiap komponen.

Hasil wawancara direkam pada saat melakukan wawancara agar tidak lupa bahkan

hilang. Karena wawancara dilakukan secara terbuka dan tidak berstruktur, maka peneliti perlu membuat rangkuman yang lebih sistematis terhadap hasil wawancara. Dari salah satu sumber data, perlu dicatat mana yang dianggap penting, yang tidak penting.

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam wawancara yang dilakukan penulis berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan diperoleh informasi bagaimana gaya kepemimpinan Direktur PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya dalam menetapkan keputusan dan berbagai kegiatan yang dilaksanakan selama ini. Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan demokratis, meskipun beliau juga menerapkan sebagian sisi dari gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan demokratis dilihat dari perilaku pemimpin dimana keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama, pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada karyawannya, terjadi komunikasi timbal balik dan banyak kesempatan yang diberikan pemimpin terhadap karyawan yang ingin memberikan saran. Gaya kepemimpinan otoriter dilihat dari perilaku pemimpin yang memiliki wewenang mutlak dan memberikan tugas – tugas bersifat perintah. Maka faktor gaya kepemimpinan dan kemampuan SDM juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa faktor gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan di PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas adalah Faktor sosial dan faktor bakat. Dari hasil wawancara diketahui bahwa direktur PT. Karya Hemat Persada Nusantara merintis perusahaan dari nol hingga sukses sampai sekarang. Jika dilihat dari uraian

faktor maka penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Faktor sosial : pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Di lihat dari direktur perusahaan merintis perusahaan tersebut dari nol hingga sukses. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.
 2. Faktor bakat : Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan. Tanpa bakat kepemimpinan, direktur PT. Karya Hemat mungkin tidak bisa bertahan sampai sekarang. Ini membuktikan bahwa direktur perusahaan memiliki bakat kepemimpinan. Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak dilahirkan dia telah memiliki bakat – bakat kepemimpinan, dan bakat – bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan dan juga sesuai dengan tuntunan lingkungan.
- #### 2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari motivasi finansial dan nonfinansial sudah cukup baik. Pemberian motivasi di perusahaan ini bermacam – macam, berupa motivasi finansial dan motivasi nonfinansial. Motivasi finansial yaitu sebagai berikut:

1. Gaji atau upah, pemberian gaji atau upah sudah semestinya setiap bulannya, tetapi di PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas ini, sudah di include kan dengan tambahan lembur atau uang lembur yang diterima, jadi tidak ada

pemberian uang secara tiba-tiba atau bonus kepada karyawan.

2. Tunjangan kesehatan. Direktur PT. Karya Hemat Persada Nusantara Juga memberikan motivasi finansial berupa tunjangan kesehatan bagi semua karyawannya.

3. Tunjangan keselamatan kerja.

Motivasi nonfinansial yang diberikan direktur perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Makan siang, pemberian makan siang ini kerap dilakukan direktur perusahaan kepada para karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara, untuk menjalin keakraban antara pimpinan dan bawahan.
2. Pengawasan, pengawasan yang dilakukan oleh direktur perusahaan tidak setiap hari tetapi satu minggu sekali, pengawasan ini dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.
3. Memberikan teguran kepada karyawan yang berbuat kesalahan atau pelanggaran. Harapan dari motivasi ini agar karyawan tidak berbuat kesalahan lagi dan meningkatkan kinerjanya.
4. Pelatihan, pelatihan dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara untuk mengembangkan pengetahuan guna menunjang tugas dan pekerjaan sehari – hari.

Pernyataan di atas menunjukkan beberapa motivasi kerja yang diberikan pimpinan PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya.

PENUTUP

1. Di PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas menunjukkan bahwa disana menerapkan model gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter. Gaya kepemimpinan demokratis dapat

dilihat dari hasil wawancara, yaitu dimana keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama karyawan, pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada karyawannya, terjadi komunikasi timbal balik, dan banyak kesempatan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang ingin memberikan saran dan setelah itu dipertimbangkan. Direktur PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas juga menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat dari pemimpin yang memiliki wewenang mutlak dan tugas – tugas dari pimpinan diberikan secara instruktif atau perintah.

2. Pemberian motivasi di PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas, pemberian motivasi di perusahaan ini bermacam – macam, berupa motivasi finansial dan motivasi nonfinansial. Motivasi finansial yaitu sebagai berikut:

1. Gaji atau upah, pemberian gaji atau upah sudah semestinya setiap bulannya, tetapi di PT. Karya Hemat Persada Nusantara di Kuala Kapuas ini, sudah di include kan dengan tambahan lembur atau uang lembur yang diterima, jadi tidak ada pemberian uang secara tiba-tiba atau bonus kepada karyawan.

2. Tunjangan kesehatan. Direktur PT. Karya Hemat Persada Nusantara Juga memberikan motivasi finansial berupa tunjangan kesehatan bagi semua karyawannya.

3. Tunjangan keselamatan kerja.

Motivasi nonfinansial yaitu sebagai berikut:

1. Makan siang, pemberian makan siang ini kerap dilakukan direktur perusahaan kepada para karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara, untuk menjalin keakraban antara pimpinan dan bawahan.

2. Pengawasan, pengawasan yang dilakukan oleh direktur perusahaan tidak setiap hari tetapi satu minggu

sekali, pengawasan ini dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

3. Memberikan teguran kepada karyawan yang berbuat kesalahan atau pelanggaran. Harapan dari motivasi ini agar karyawan tidak berbuat kesalahan lagi dan meningkatkan kinerjanya.
4. Pelatihan, pelatihan dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan PT. Karya Hemat Persada Nusantara untuk mengembangkan pengetahuan guna menunjang tugas dan pekerjaan sehari – hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M, S, P. (2012). *Manajemen SDM* (13th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyani, Sri. (2016). *Metode Analisis dan Perancangan Sistem* (2th ed.). Bandung: Abdi Sistematika.
- Yancomala, O. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 535-831.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Mukhtar. (2013). *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group.
- Rachmawati, R. (2016). Struktur Organisasi, Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 155661.
- Setiadi, I. O. (2016). *Mengenal Dasar Manajemen*. Klaten: Cempaka Putih.
- Kedarusman, D. (2012). *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Marmoah, S. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktek*. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1).
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fachreza, S. M., & Abd Majid, M.S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Dampaknya bagi kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen ISSN*, 2302, 0199.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Djohan. A. J. (2016). *5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21*. Malang: Bukit Cemara Tidar.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fadilah, A. N. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847-852.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Fauzi, A. & Rusdi, H, N, A. (2020) . *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bamdung: Alfabeta.
- Ni'Ariza, N. K. (2017). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo* (Docroral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo).
- DL, H. (2016). *Analisis Tipe Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Yapen* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka Jakarta).
- Ulfah, S. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri).
- Rachmawati, I. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kabupaten Semarang* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Salatiga).