



# Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan

Bachtiar Arifudin Husain<sup>1</sup>, Indra Novendri<sup>2</sup>, Denok Sunarsi<sup>3</sup>, Sutrisno<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

E-mail: [dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id), [indranovendri8@gmail.com](mailto:indranovendri8@gmail.com), [denoksunarsih22@gmail.com](mailto:denoksunarsih22@gmail.com), [dosen00035@unpam.ac.id](mailto:dosen00035@unpam.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2021-11-20 Revised: 2021-12-15 Published: 2022-01-23  <b>Keywords:</b> <i>Leadership Style;</i> <i>Democratic;</i> <i>Employee Performance.</i>	The study aims to analyze the democratic leadership style of our employees performance in PT. Nusalima Kelola Sarana. The research using data collection analysis techniques, data reduction, and conclusion drawing is done by literature study, observation and interviews with managers as key informants and four employees. The results of the study are based on the leadership style used in PT. Nusalima Kelola Sarana South Tangerang, which has a democratic leadership style. In order to increase the effectiveness of performance by employees, manager value each other's potential by performing activities that are expected to improve the effectiveness of the performance of employees, and the extent of the use of training, as well as the effectiveness of employees performance, as well as the capability of employees and minimize the help of others. But in motivating employees is considered inadequate and this is impacting at the employee's lower initiativeness level.

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2021-11-20 Direvisi: 2021-12-15 Dipublikasi: 2022-01-23  <b>Kata kunci:</b> <i>Gaya Kepemimpinan;</i> <i>Demokratis;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT. Nusalima Kelola Sarana. Penelitian menggunakan teknik analisis pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan studi pustaka, observasi dan wawancara dengan manajer sebagai informan kunci dan empat karyawan. Hasil penelitian berdasarkan gaya kepemimpinan yang digunakan di PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, manajer saling menghargai potensi masing-masing dengan melakukan kegiatan yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, dan sejauh mana penggunaan pelatihan, serta efektivitas kinerja karyawan, serta kemampuan karyawan dan meminimalkan bantuan orang lain. Namun dalam memotivasi karyawan dirasa kurang memadai dan hal ini berdampak pada rendahnya tingkat inisiatif karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Nusalima Kelola Sarana dalam melaksanakan pekerjaannya belum bisa dikatakan maksimal hal ini dapat dilihat dari tinjauan observasi

yang peneliti lakukan sebelumnya bahwa adanya karyawan yang sebenarnya memiliki kemampuan namun tidak mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara tepat, ada beberapa karyawan yang sudah baik sekali dalam kinerjanya namun ada juga yang berada di posisi buruk, hal ini jika terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan bahkan bagi perusahaan, PT. Nusalima Kelola Sarana sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelola gedung *apartement* yang beralamat di Lengkong Gudang Timur, BSD dengan kantor pusat berada di Bandung. Perusahaan ini mempunyai 23 karyawan yang terdiri dari 4 orang wanita dan 19 orang pria. Salah satu karyawan wanita yang dimiliki yaitu Ibu Venny, merupakan karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 3 tahun hingga pada suatu waktu diamanahkan menjadi menjadi pimpinan atau manajer PT. Nusalima Kelola Sarana. Ibu Venny merupakan seorang yang ceria dan positif *vibes*

sehingga menjadi sosok pemimpin yang dihormati oleh para karyawannya karena di kepemimpinannya ini tercipta hubungan yang erat antar karyawan, komunikasi yang baik, dan bisa meminimalkan kecanggungan yang biasa terjadi antara atasan dengan bawahan namun tetap profesional jika ada karyawan yang berkinerja buruk maka akan ditindak dengan segera.

Kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat timbul dengan begitu saja tanpa sengaja tapi harus ada motif-motif dan alasan tertentu yang mendorongnya. Bersemangat atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang mengatur dan mengarahkan. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan cara seorang pemimpin dalam memimpin, membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilaksanakan salah satunya melalui upaya mendorong semangat kerja dari karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja akan tergerak untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan tepat waktu. Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran karyawan, untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pimpinan itu dalam mencapai motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri. Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dari penjabaran diatas penulis tertarik untuk melaku-

kan penelitian dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana."

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata 'pimpin' yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Sutrisno (2017:213) "kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan." Menurut Hasim (2019:8) "kepemimpinan kiranya dipandang sebagai suatu kemampuan atau kesanggupan seseorang baik karena bakat lahiriah maupun karena dipelajari untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu terbentuk dari adanya kesanggupan atau kemampuan spesifik seseorang untuk mempengaruhi atau menggerakkan (pemimpin), adanya orang lain yang dipengaruhi atau digerakan (pengikut) dan adanya kelompok dimana hubungan/interaksi itu terjadi (organisasi)."

#### 2. Efektifitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan metode atau cara, sarana atau fasilitas dan juga dapat menimbulkan pengaruh. Menurut Simanjuntak dalam buku Ganyang (2018:177) "efektvitas dapat diwujudkan dalam peningkatan kualitas hasil. Dengan kualitas yang lebih baik barang atau jasa yang dihasilkan dapat dijual dengan harga yang lebih tinggi, sehingga nilainya menjadi lebih besar." Selanjutnya masih dalam buku yang sama Raharjo (2018:177) berpendapat "efektivitas adalah tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu."

#### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dikare-

nakan maju mundurnya perusahaan atau organisasi tersebut. Banyak batasan yang diberikan pada pakar mengenai istilah kinerja semua punya definisi yang berbeda. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam bekerja dapat di evaluasi dari tindakan dan perilaku yang diperhatikan, sedangkan yang lain mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Abdullah (2015:331) "kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Jadi kinerja merupakan hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja." Menurut Ganyang (2018:187) "kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu". Dari beberapa pengertian kinerja karyawan yang diberikan oleh ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif, menurut Ismayani (2019:27) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai "suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah, dalam penelitian kualitatif ini, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus "divalidasi" seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian yangselanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistik, yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri,

melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2019).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kinerja Karyawan serta Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Nusalima Kelola Sarana.

### 1. Gaya Kepemimpinan PT. Nusalima Kelola Sarana

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan dalam mempengaruhi kegiatan seseorang. Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya perusahaan agar dapat bersaing secara baik (Sunarsi, 2020). Kepemimpinan menurut *key informan* yaitu "Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan." Singkatnya kepemimpinan adalah elemen yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan bisa menjadi salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Pentingnya seorang pemimpin dalam pengelolaan perusahaan diungkapkan oleh *key informan* "Sangat penting, karna pemimpin ini merupakan orang yang secara tidak langsung akan menjadi role model bagi karyawan-karyawannya jika seorang pemimpin baik dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka pemimpin ini akan menjadi seorang *figure* yang baik dimata karyawan begitupun sebaliknya." Sunarsih (2020) dalam bukunya juga mengatakan "Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

### 2. Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Nusalima Kelola Sarana

Pengertian kinerja menurut *key informan* merupakan hasil kerja atau output dari proses-proses kerja yang sudah dilakukan oleh seseorang. Kinerja merupakan kunci

pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Seseorang yang ditempatkan pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan serta pengalamannya akan menjadi sosok manusia yang tidak berkinerja, sekaligus menurunkan produktivitas. Penilaian suatu kinerja selalu didasarkan pada kriteria atau indikator yang diilhami oleh suatu paradigma yang dianut. Apabila paradigma yang dianut adalah lebih didasarkan pada manajemen klasik, maka kriteria karakter pegawai, sikap dan tingkah lakunya akan menjadi penting. Akan tetapi kalau paradigma yang dianut lebih mengarah pada manajemen sumber daya manusia, maka hasil dan partisipasi, inisiatif dan pengembangan pegawai akan menjadi pusat perhatian. Bila paradigma yang dianut adalah paradigma *good governance* maka kedua-duanya akan menjadi sama pentingnya karena disamping harus bekerja profesional dan harus akuntabel terhadap apa yang telah dijanjikan kepada publik, aspek transparansi responsifitas dan sebagainya juga harus diperhatikan.

### 3. Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Nusalima Kelola Sarana

Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Nusalima Kelola Sarana yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini mempertimbangkan peran antara atasan dan bawahan yang sama besarnya dalam pengelolaan perusahaan, untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, manajer menghargai setiap potensi bawahan dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kinerja yaitu diadakannya pelatihan-pelatihan untuk menjaga kualitas dan kuantitas kinerja karyawan juga kemandirian para karyawan ini meningkat dilihat dengan bertanggung jawabnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan mengandalkan kemampuan diri sendiri dan meminimalisir bantuan orang lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoridatul banyah (2018) dengan judul "analisis efektivitas kinerja karyawan KSSPS Kowanu Nugroho Kudus" hasil temuan penelitian yaitu hasil kinerja karyawan KSSPS sudah efektif, hal tersebut dapat ditinjau pada beberapa

aspek yaitu aspek jumlah keluaran dan faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan salah satunya merupakan faktor kepemimpinan, manajer yang memimpin dengan sikap menghargai karya-wan sebagai rekan kerja bukan sebagai bawahan, manajer PT. Nusalima Kelola Sarana juga menerapkan prinsip ini yaitu prinsip kekeluargaan, sehingga karyawan merasa dihargai dan ikut andil dalam peningkatan produktivitas perusahaan dan tentunya lebih meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Selanjutnya dalam pengambilan keputusan PT. Nusalima Kelola Sarana melakukannya secara musyawarah. Musyawarah menurut Abbas & Sukardja dalam Hanafi (2013:244) "urun pendapat dari orang banyak yang menyeluruh atau melalui wakil-wakilnya, dimana pendapat-pendapat atau pandangan-pandangan itu dikemukakan dengan jelas dan didasari oleh pengetahuan tentang hal yang dimusyawarahkan, serta mampu mengemukakan dengan baik disertai alasan-alasan yang tepat". Maka salah satu syarat utama dalam bermusyawarah ialah berilmu, karena setiap pandangan yang dikemukakan wajiblah memiliki kompetensi bagi penyampainya, sedang bagi mereka yang tidak mampu memecahkan atau belum mengerti akan permasalahan-permasalahan yang dimusyawarahkan, maka dapatlah ia meminta pendapat atau pandangan kepada anggota musyawarah lainnya. Sehingga dalam kegiatan bermusyawarah ini akan selalu terjadi *transfer of knowledge* (pencerdasan) bagi setiap peserta musyawarah, dapat memperkuat tali silaturahmi, dan tolong menolong (Hanafi, 2013). Selain itu pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan sangatlah penting karena ini menjadikan karyawan mempunyai rasa memiliki, kepercayaan diri yang tinggi dan bertanggung jawab dalam tugasnya sehingga kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Bukan hanya gaya kepemimpinan demokratis saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Faidatul Muniroh (2017) pimpinan dengan memakai gaya kepemimpinan partisipatif dan dalam kondisi tertentu menerapkan gaya kepemimpinan otoriter juga dapat meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal menjadikan meningkatnya produktivitas perusahaan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang dipakai pada PT. Nusalima Kelola Sarana adalah gaya kepemimpinan demokratis. Bisa dilihat dengan beberapa indikator yang mendukung hal tersebut yaitu pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, tidak adanya kesenjangan antara karyawan dan bawahan, pemimpin menilai peran atasan dan bawahan sama besar dan kerja sama yang ada di PT. Nusalima Kelola Sarana terbilang baik.
2. Gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana menunjukkan hasil kualitas kinerja yang baik yaitu dengan mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan-pelatihan, kuantitas dilihat dengan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan berusaha untuk mengandalkan kemampuan sendiri, namun gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di indikator inisiatif ini belum terlihat karena kurangnya motivasi yang diberikan, menjadikan karyawan enggan untuk memulai atau mencoba hal yang baru.

##### B. Saran

Studi lebih lanjut dapat dilakukan oleh peneliti berikutnya terkait dengan perbandingan antara beberapa gaya kepemimpinan terdahulu dengan efektivitas kinerja karyawan dimasing-masing periode kepemimpinan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abu Wildan, M., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tambakberas Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ariani, Novi. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London*

Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: *Skripsi Administrasi Perkantoran FIS UNM*.

- Badu, Syamsu Q., & Djafri, Novianty. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ganyang, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 294079.
- Hanafi, Muhammad. (2013). Kedudukan Musyawarah dan Demokrasi di Indonesia. *Jurnal Cita Hukum*, 1(2), 2356-1440.
- Hartanto, A. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT Sinar Sarana Sukses. *Agora*, 4(2), 140-145.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Papua: CV. Penerbit Qiara Media.
- Hasyim, M. A. N., Kartiwa, M. A., Kusumawati, R. & Nuraini, S., (2020). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA, Tbk. *JURNAL EKONOMI DAN EKONOMI SYARIAH*, 3(1), 2599-3410.
- Indahingmawati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Ismayani, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Aceh: Syiah Kuala University Press.

- Kusumastuti, A., & Khoiron, A, M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo
- Mahmud, A.(2017). Analisis Nilai-nilai Kepemimpinan Pada Smp Dwi Putra Ciputat Tangerang Selatan. *Universitas Pamulang*. Tangerang Selatan.
- Marjuni, S. (2015). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV. Sah Media.
- Masram., & Mu'ah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Santoso, P. S., & Setiawan, R. (2013). STUDI DESKRIPTIF GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. GALANG BUANA SENTOSA. *Agora*, 1(3).
- Saputro, C. R. R., (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Ponorogo. *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. Ponorogo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulamsi, E. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Sunarsi, D., Winata, H., Gunartin, G., Paeno, P. (2020). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN DESA CIDOKOM GUNUNG SINDUR KABUPATEN BOGOR. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*2(3).
- Sunarsi, Denok., & Rozi, Achmad. (2020). KEPEMIMPINAN BISNIS STRATEGIK. Serang: Desanta Muliavisitama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulfah, Sofiana. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta. Purwokerto