

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN

DI PT. SOLID UTAMA LOGISTIK SEMARANG

Sigit Agus Dwi Prasetyo, SE, MSi

STIE Cendekia Karya Utama

ABSTRACT

Leadership is very important in determining the goals to be achieved. Leaders of a company have their own leadership styles according to the personality and character of the leader himself. A leader has a very important role in a company. Leaders play a role in guiding and directing the company to achieve mutually determined goal. This research aims to determine the leadership style adopted by the leader of PT. Solid Utama Logistik Semarang. This research also aims to whether the leader has a role in the implementation of employee work and what are the role of the leader.

The method used in this research is a qualitative research methods. In collecting data, this research uses observation, interview, and documentation methods.

The results showed that leadership style applied by PT. Solid Utama Logistik Semarang was a participatory leadership style. The leader has a role as a leader, as a liaison, as a decision maker, as a spokesperson for the company, and the person who oversees and monitors employee performance.

Keyword : leadership, leadership style, leader role

Pendahuluan

Kepemimpinan dari waktu ke waktu menjadi isu yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, organisasi laba maupun organisasi nirlaba, dan bahkan dalam menjalankan pemerintahan suatu negara. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat diperlukan dimana terjadi interaksi antara dua orang atau lebih dalam menjalankan kegiatan organisasi. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peran pemimpin sangat penting karena dalam suatu organisasi memerlukan orang yang mampu mengarahkan organisasi pada tujuan utama yang telah disepakati bersama.

Menurut Koontz (1984), dalam Tri Hidayati (NIM: 13311322, 2018) kepemimpinan (*leadership*) merupakan pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Sedangkan menurut Thoha (1983), dalam Tri Hidayati (NIM: 13311322, 2018) kepemimpinan diartikan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Keberhasilan seorang pemimpin adalah ketika dalam menjalankan kepemimpinannya, pemimpin tersebut dapat memahami situasi, kondisi dan perilaku para bawahannya. Menurut Ismail Nawawi Uha (2013), dalam Rina Wirawan (NIM: 210715002, 2018) kemampuan manajerial seseorang tidak diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional karena kriteria tersebut diterapkan kepada mereka yang bertugas sebagai pelaksana, melainkan dengan menggunakan tolak ukur kemampuan dan ketrampilan mempengaruhi orang lain yaitu para bawahan agar mereka bertindak, berperilaku, dan berkarya sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal pada suatu perusahaan.

Kepemimpinan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan dari bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan agar karyawan merasa nyaman sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik. Melihat beberapa pentingnya peran pemimpin dalam menjalankan perusahaan dengan individu berbeda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas untuk bisa memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Tinjauan pustaka

Kepemimpinan

Menurut Danim (2004) dalam Lutfi Tri Veny (2017) kepemimpinan yaitu setiap tindakan dan memberi arah kepada individu atau individu lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hamalik (2005:23), dalam Nur Khoirun Ni'ariza (2017) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang perlu diperhatikan untuk memahami kepemimpinan, yaitu:

- a. Kedudukan orang-orang yang melakukan interaksi dengan diri pemimpin.

- b. Sifat hubungan antara orang-orang yang terlibat dalam kelompok atau organisasi yang dipimpin oleh pemimpin tersebut.
- c. Banyaknya kedudukan pemimpin, apakah kedudukan tunggal atau kedudukan ganda.

Menurut Lutfi Tri Venny (2017), syarat-syarat untuk menjadi seorang pemimpin agar dapat melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki integritas moral yang tinggi
- b. Memiliki kecerdasan intelektual
- c. Komunikatif dan interaktif dengan seksama
- d. Memiliki kecerdasan emosional dan kepekaan sosial
- e. Berpenampilan menarik secara fisik
- f. Memiliki keberanian dan tanggungjawab
- g. Ditempa dan dilatih dengan pengalaman hidup yang panjang.

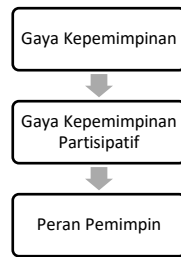
Peran pemimpin yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja manajemen dalam organisasi atau perusahaan menurut Henry Mintzberg (1991), dalam Rina Wirawan (2018) dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Peranan Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Role*)
- b. Peranan Pengambilan Keputusan
- c. Peranan yang berhubungan dengan informasi

Ada 8 (delapan) jenis gaya kepemimpinan, tingkat ke-efektifitasannya tergantung dari faktor budaya organisasi, otoritas yang dimiliki, tujuan, dan sebagainya.

- a. Kepemimpinan Demokratis
- b. Kepemimpinan Otoriter
- c. Kepemimpinan Delegatif (*Laissez-Faire*)
- d. Kepemimpinan Strategis
- e. Kepemimpinan Transaksional
- f. Kepemimpinan Transformasional
- g. Kepemimpinan Karismatik
- h. Kepemimpinan Birokrasi

Kerangka konseptual



Sumber : dikembangkan oleh peneliti, 2018

Hasil penelitian dan pembahasan

Gambaran Umum PT. Solid Utama Logistik Semarang

PT. Solid Utama Logistik Semarang merupakan perusahaan EMKL atau Ekspedisi Muatan Kapal Laut yang beralamatkan di Jalan Semarang Indah Blok D-XIV No. 21, Tawangmas, Semarang Barat, Semarang, Jawa Tengah.

PT. Solid Utama Logistik Semarang berdiri pada bulan Oktober 2018, namun mulai aktif beroperasi pada Februari 2019. Awalnya PT. Solid Utama Logistik Semarang berada di Jalan Semarang Indah Blok B7 No. 9, Tawangmas, Semarang Barat, Semarang, Jawa Tengah, karena suatu hal, maka PT. Solid Utama Logistik Semarang pindah.

PT. Solid Utama Logistik Semarang memiliki makna yang mendalam dari nama Solid itu sendiri. Solid merupakan kepanjangan dari "Sholawat" dan "Maulid" dimana perusahaan tersebut menjunjung tinggi perniagaan dengan berdasarkan pada aturan agama Islam.

PT. Solid Utama Logistik Semarang berfokus pada ekspor-impor kayu, olahan kayu, ukiran, *furniture*, dan sebagainya. PT. Solid Utama Logistik Semarang melayani jasa pengiriman barang ekspor, impor, maupun domestik melalui laut baik FCL maupun LCL. PT. Solid Utama Logistik Semarang memiliki *customer* dari berbagai daerah, yaitu Semarang, Kendal, Jepara, Demak, dan Magelang.

Daftar Nama Informan

Daftar Nama Informan

Nama	Jabatan
Bapak Irfan Syaifulloh	Direktur
Ibu Yuni Wahyuningrum	Direktur Keuangan
Bapak Zuhdi Ahmad	Manajer Operasional
Ibu Astuti Fitriana	Customer Service
Bapak Fajar Eka	Operasional Impor
Bapak Aji Dwi	Operasional Ekspor

Hasil wawancara tentang gaya kepemimpinan di PT. Solid Utama Logistik Semarang

Pendapat Kepemimpinan dalam PT. Solid Utama Logistik Semarang

Menurut Ibu Fitri, pemimpin yang diinginkan karyawan adalah pemimpin yang bijaksana dan bertanggungjawab atas kesejahteraan karyawannya, serta dapat membantu karyawan ketika karyawan merasa ada kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Dibuktikan dari pernyataan Ibu Fitri: *“pemimpin yang pastinya bijaksana dalam mengambil keputusan yang bertanggungjawab atas kesejahteraan karyawannya juga, terus pemimpin yang bisa membantu karyawan disaat karyawannya mungkin kewalahan meskipun itu tugas seorang karyawan, tapi lebih baik boss ikut membantu gitu.”*

Menurut Bapak Fajar, pemimpin yang diinginkan karyawan ialah pemimpin yang bertanggungjawab dan bisa bekerja sama dengan karyawan. Diungkapkan oleh Bapak Fajar : *“menurut saya pemimpin yang bertanggungjawab dan bisa bekerja sama dengan karyawannya.”*

Peran Pemimpin dalam Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan

Menurut Ibu Fitri, pemimpin memiliki peran dalam pekerjaan karena pemimpin mengetahui alur pekerjaan dan sebagai orang untuk berkonsultasi ketika karyawan mengalami kendala. Seperti yang diungkapkan Ibu Fitri: *“pasti pemimpin punya peran dalam setiap pekerjaan, karena pemimpin juga tau lah alurnya seperti apa. pasti pemimpin punya peran disitu. Membantu, lebih membantu saat konsultasi. Karena pastinya pemimpin lebih punya banyak ilmu dibanding karyawannya.”*

Menurut Bapak Fajar, peran pemimpin adalah sebagai pengambil keputusan dan sebagai penyambung komunikasi. Diungkapkan oleh Bapak Fajar: *“pemimpin harus memiliki peran, seperti pengambil keputusan dan sebagai penyambung komunikasi dengan pimpinan customer. Jadi antar pimpinan, dia berperan untuk komunikasi.”*

Cara Pemimpin Memecahkan Masalah

Dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah, Bapak Irfan selaku direktur selalu melibatkan karyawannya. Sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut: *“yang pertama ketika ada persoalan itu, yang pertama kita pikirin adalah solusinya. Kita bagaimana masalah itu dicari solusinya terlebih dahulu. Setelah solusinya diselesaikan, persoalan itu terselesaikan, kita evaluasi secara internal. Kok kenapa bisa muncul persoalan ini. Jadi kita membuatkan analisa bagaimana agar supaya persoalan-persoalan ini tidak kembali terjadi di kemudian hari. Dalam mengambil setiap keputusan atau menyelesaikan persoalan, kita pasti akan melibatkan karyawan, karena mereka yang secara detail mengetahui duduk persoalannya. Kita akan mencari informasi persoalannya, mulai dari penyebabnya kenapa dan seperti apa secara bersama-sama untuk mencarikan solusi.”*

Cara pemecahan masalah yang dilakukan pemimpin menurut Ibu Yuni adalah dengan mendengarkan permasalahannya terlebih dahulu. Seperti yang dikatakan Ibu Yuni: *“biasanya dengerin dulu masalahnya apa. Nah makanya kalo pemimpin harus punya ilmu, walaupun dia ini masalah kan juga ngga bisa ngapa-ngapain, ya dia lumayan lah.”*

Jika karyawan melakukan kesalahan pemimpin akan memanggil pihak yang bersangkutan untuk diberi arahan dan nasehat. “*biasanya dipanggil kita, dipanggil ke ruangannya, disitu kita dikasih pengarahan. Kesalahan kamu disini, ngga boleh seperti ini. Cuma kan kalo itu kan privasi ya.*”

Kalau ada yang berselisih atau terjadi suatu perselisihan antar karyawan, pemimpin juga akan memanggil pihak yang berselisih. “*sama. Dipanggil dua duanya, ya dipanggil satu satu dulu. Balik lagi ke personal masing-masing. Biasanya kita dipanggil alasannya berselisih kenapa.*”

Menurut Bapak Didik sikap pemimpin dalam memecahkan masalah yaitu dengan mendiskusikan masalah apa yang terjadi. Sebagaimana dikatakan oleh Bapak Didik : “*Dibicarakan, ini ada masalah begini-begini misal ya, kenapa bisa sampai begini. Nanti kedepannya bagaimana untuk meminimalisir kesalahan terulang kembali.*”

Jika ada karyawan melakukan kesalahan, dilihat dulu fatal atau tidak kesalahan tersebut. “*Dilihat dulu tingkat kesalahannya. Yang pertama ya itu fatal atau tidak. Itu yang jadi jadi dasarnya ya. Punishment pasti ada, pasti. Yang paling utama kenapa sampai terjadi.*”

Apabila ada perselisihan antar karyawan, maka orang yang berselisih diharap dapat menyelesaikan dahulu urusannya. “*Kalau saya biar diselesaikan mereka dulu, coba di solving mereka dulu bagaimana, hasilnya seperti apa, kalo tidak ada penyelesaian, baru ya gitu, selama itu bukan manajemen lo ya. Misalkan hanya personal person to person, bukan person ke manajemen atau perusahaan secara langsung, tapi secara pribadi. Silahkan diselesaikan, dan diluar kantor. Nanti dicampuradukkan repot.*”

Menurut Ibu Fitri, sikap pemimpin dalam pemecahan masalah dengan cara mendengarkan saran dari karyawannya dan dari pihak lain seperti komisaris. Dijelaskan oleh Ibu Fitri : “*beliau memecahkan masalah ya mendengarkan saran dari para karyawan terus ada pihak-pihak lain kaya komisaris seperti itu.*”

Apabila terjadi perselisihan yang melibatkan pekerjaan, pimpinan akan turun tangan. “*kalo pemimpin sih, apa ya karena kita semua disini kan tim ya, kita semua juga*

sudah dewasa ya kan. Mana yang harus diprioritaskan atau yang ngga. Karena meskipun dalam suatu tim, ketika dalam suatu tim ada yang berselisih tapi itu mempengaruhi pekerjaan, biasanya pemimpin baru turun tangan.”

Kemudian menurut Bapak Fajar, pemimpin memecahkan masalah dengan mempertimbangkan baik buruknya, dan efisiensi solusinya agar tidak menyeleweng kemana-mana. Seperti yang diucapkan Bapak Fajar :*“pemimpin itu mempertimbangkan dulu baik buruknya, terus mempertimbangkan efisiensi solusinya. Jadi tidak mubazir atau tidak kemana mana untuk memecahkan masalahnya. Jadi solusinya itu tepat.”*

Apabila terjadi kesalahan, pimpinan akan memberikan arahan dan masukan agar masalah tidak terulang kembali.*“ada itu saat pimpinan menegur terus memberikan arahan serta masukan agar masalah jangan sampe terulang, atau meminimalisir dan karyawan biar lebih baik lagi kerjanya.”*

Jika terjadi perselisihan antar karyawan, pimpinan mencari pokok masalahnya dulu.*“kalo yang saya tau, pimpinan mencari pokok masalahnya dulu, yang membuat mereka berselisih itu apa. Terus setelah ketemu baru mereka berdiskusi pimpinan dan pihak yang berselisih. Nah saat itu mereka menentukan solusinya.”*Sedangkan menurut Bapak Aji, cara pemecahan masalah adalah dengan cara didiskusikan dengan tim. Pernyataan diungkapkan oleh Bapak Aji: *“seringkali kita musyawarah juga, diskusi. Kalo misal terjadi masalah apa, kita diskusi lagi.”*

Apabila karyawan melakukan kesalahan, maka sebagai karyawan harus bisa sadar jika pimpinan marah.*“Kalo pemimpin, ya manusiawi, kalo marah ya pasti manusiawi, pasti marah. Cuma yaa karyawan paling tidak harus nyadari juga kalo memang salah juga ya sudah diterima aja kalo atasan marah. ngga usah diambil hati, kan marah-marah hanya sekilas, besok udah biasa lagi.”*

Dalam penyelesaian masalah antar karyawan tergantung pada individu karyawan sendiri.*“kalo antar itu masing-masing personal sih. Kembali lagi ke personal karyawan juga, kedewasaan masing-masing. Ya ada salah satu yang susah untuk, kaya untuk masukan, sering baperan gitu ada salah satu.”*

Motivasi atau Dorongan Untuk Meningkatkan Kinerja

Cara memberikan motivasi dan dorongan yang diterapkan di PT. Solid Utama Logistik Semarang adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment*. Hal tersebut dikatakan oleh Bapak Irfan: *“untuk meningkatkan kinerja karyawan pasti kita selalu memberikan motivasi kita juga memberikan reward dan punishment yang jelas. Jadi karyawan akan terpacu ketika mereka bisa mencapai target yang ditetapkan akan mendapatkan reward yang sesuai dan reward itu pastinya diharapkan oleh para karyawan. Mereka juga akan menghindari ketika apa punishment yang ada mereka akan berusaha tidak melakukan kesalahan yang akan berakibat mereka akan menerima punishment.”*

Menurut Ibu Yuni, motivasi dan dorongan diberikan oleh pemimpin baik secara materi maupun non materi. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Ibu Yuni : *“setiap meeting kita dikasih motivasi. Setiap meeting hari sabtu, kita kan selalu dikasih motivasi. Perlu sih itu memang. Ya dalam bentuk pencapaian apa yang ditargetkan oleh perusahaan pasti kan ada reward. Nanti kan disitu kan kita mengejar. Bukannya kita semata karena reward tapi kan bangga juga kalo perusahaan jadi gede kan.”*

Sejalan dengan pendapat Ibu Yuni, menurut Bapak Didik, motivasi juga diberikan dalam bentuk materi maupun non materi. Seperti yang diungkapkan Bapak Didik: *“motivasi dorongan itu kan dari materi dan non materi. Kalo secara materi pasti, di perusahaan ini ada kebijakan insentif. Itu yang secara materi. Kalo secara non materinya, semangat itu kan kita per dua minggu kan kita ada sharing gitu. Dibilang meeting ya ngga, ya meeting, ya sharing, evaluasi, gitu loh.”*

Menurut Ibu Fitri, motivasi dan dorongan dengan diingatkan untuk selalu bersyukur dan memberikan semangat. Sebagaimana yang dikatakan Ibu Fitri: *“iya. Biasanya ya ini sih, kalo kita ngga munafik ya kerja butuh gaji. Biasanya dorongan motivasi diinget-inget lagi tuh, kerja kalian ini, buat ini, dimasa kaya gini, pasti juga nanti kalo pas ada tunjangan, bonus. Terus motivasi ya paling apa yah, biasanya kalo saya pribadi ya dari diri kita sendiri. Paling pimpinan ya kalian kerja, kerja yang betul,*

karena kita kan untuk di masa-masa pandemi kan banyak yang ngga kerja, kita tetep Alhamdulillah masih berjalan kaya gitu, ya suruh banyak bersyukur aja.”

Menurut Bapak Fajar, pemimpin selalu memberikan motivasi dengan mengadakan *meeting* di akhir pekan. Seperti pernyataan yang diungkapkan Bapak Fajar: *“kalo ini, pemimpin disini motivasi dan dorongannya itu setiap meeting akhir pekan. Jadi setiap sabtu, meeting evaluasi, disitu dia memberikan motivasi untuk karyawan. Kalimat motivasi gitu. Terus itu target untuk pekerjaan masing-masing karyawan itu dalam sisi lain juga berfungsi sebagai motivasi. Insentif ada, setiap karyawan itu berbeda, dan itu ada.”*

Sedangkan menurut Bapak Aji, pemimpin memberikan motivasi dengan cara mengajak untuk diskusi dan belajar bersama. Seperti yang dijelaskan Bapak Aji: *“ya pemimpin istilahnya memberikan kesempatan untuk karyawan belajar bukan hanya menguasai itu itu aja, paling ngga ya ayo belajar bareng. Bisa ngerti ini, bisa ngerti itu, belajar bareng-bareng. Ya ada sih, cuman (reward) kalo punishment sebisa mungkin karyawan, ngga dibebankan karyawan sebenarnya. Pasti reward atau bonus atau apa, pasti. Ya istilahnya buat semangat kerja, ya buat temen-temen juga. Ada reward atau mungkin juga kepuasan juga, ada perhatian dari perusahaan kalo misal seperti itu. Menghargai gitu.”*

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Solid Utama Logistik Semarang termasuk gaya kepemimpinan partisipatif. Pemimpin partisipatif dinilai sesuai dengan prinsip pemimpin PT. Solid Utama Logistik Semarang.
2. Peran pemimpin terhadap peningkatan kinerja karyawan sangat besar, yaitu pemimpin sebagai *leader*, pemimpin sebagai orang yang dihormati, pemimpin sebagai penghubung antar pemimpin atau *customer*, pemimpin sebagai pengambil keputusan, pemimpin sebagai juru bicara perusahaan, serta pemimpin sebagai pihak yang memonitor dan mengawasi pekerjaan karyawan.

Saran

1. Untuk kedepannya lebih ditingkatkan dalam kinerja karyawannya sehingga menjadi perusahaan yang lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan jasa logistik EMKL dan PPJK yang lain.
2. Disarankan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini agar lebih kompleks dan mendalam, serta menjadikan penelitian ini sebagai bahan untuk acuan dan referensi.

Daftar Pustaka

- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga.
- Bass, Bernard M. 1981. *Stogdill's Handbook Of Leadership*. New York : Collier of Macillan Publisher.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta Utama.
- Davis, Keith dan W Newstrom. 1999. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Denzin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln (eds.). 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Terjemahan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Erwina, Ella dan Heru Suprihhadi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 6. No 7. Juli. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Surabaya.
- Fanny, Steve. 2015. *Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan PT. X Surabaya*, dalam *Agora*, Vol 3. No 2. 112-114. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya. Surabaya.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hidayati, Tri. 2018. *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (Studi Kasus Kepemimpinan Empat Kelurahan di Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Koesmono, Teman. 2006. *Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan*, dalam *Ekuitas*, Vol 10. No 3. September. 335-348. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Surabaya. Surabaya.
- Koontz, Harold. 1984. *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Luthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andy Offset.
- Maabuat, Edward S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada DISPENDA Sulut UPTD Tondano)*, dalam *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol 16. No 01. 219-231. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado.
- Mintzberg, Henry dan Quinn, James Brian. 1991. *The Strategy Process : Concept, Context, Cases*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Musselman, Vernon A & Jackson, John H. 1990. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tasito Offset.
- Ni'ariza, Nur Khoirun. 2017. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Malang.

- Parashakti, Ryani Dhyhan dan Dede Irfan S. 2018. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang, dalam Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10. No 1. 69-82. Januari. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta Barat. Jakarta Barat.
- Praja, M. Nindyarto Laksana. 2012. *Peran Manajer Sebagai Pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Questibrilia, Bivisyani. 2018. *Delapan Jenis Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik agar Jadi Bos Ideal*.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang : UIN Maliki Press.
- Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Timple, A. Dale. 2001. *Kinerja*. Jakarta : PT. Elex Media Kompetindo.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Veithzal, Rivai & Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pres.
- Veny, Tri. 2017. *Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. PLN (PERSERO) Blega Madura*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Malang.

Wirawan, Rina. 2018. *Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Ponorogo.