
Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan (Untuk Kasus Pt. Hanchen Industrial Indonesia)

Risa Aprilia^{1*}, Basukianto²,

¹ Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

ABSTRAK

Masalah yang dibahas dalam artikel ini adalah kualitas gaya kepemimpinan dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari 98 responden dan diperoleh melalui kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan yang diimplementasikan dan kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan analisis regresi guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan birokrasi lebih mendominasi implementasi gaya kepemimpinan pada PT. Hanchen Industri Indonesia. Hal ini ditandai dengan adanya kecenderungan pimpinan yang hanya memberikan perintah, penjelasan dan pengarahan kepada karyawan terkait dengan tugas yang harus dilakukan. Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan tersebut ternyata mampu mendorong karyawan berkinerja baik. Terbukti dari diskripsi statistik menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kriteria baik. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor yang kontribusinya relative besar dalam meeningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The quality of leadership style and its relevance to employee performance is the topic of this essay. The information used is primary data collected from 98 respondents via a questionnaire. The data was statistically examined to get a description of the adopted leadership style and employee performance. In addition, regression analysis was used to see how leadership style affected employee performance. The findings revealed that at PT. Hanchen Indonesian Industrial, the bureaucratic leadership style dominates the implementation of the leadership style. This is evidenced by the leadership's inclination to only issue commands, explanations, and directives to personnel that are relevant to the job at hand. Employees are rarely involved in decision-making by their Leaders. The company's leadership approach proved successful in motivating staff to perform well. The statistical description clearly demonstrates that the employee's performance meets acceptable standards. One of the aspects that has a pretty substantial impact on employee performance is leadership style.

Keywords: Leadership style Employee performance

✉ Corresponding author :

Email Address : risaaprilia658@gmail.com

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses komunikasi untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan timbal balik yang serasi dengan para bawahannya termasuk juga dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan. Melalui integrasi tersebut diharapkan tercipta motivasi kerja yang maksimal dan didukung dengan fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi (Batubara, 2020).

Gaya kepemimpinan juga berfungsi untuk mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan termasuk karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerjanya.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia lebih cenderung pada gaya kepemimpinan yang otokratis, yang menyebabkan pimpinan bertindak tidak sesuai standar operasional prosedur perusahaan, khususnya dalam mengambil keputusan maupun kebijakan yang dilaksanakan oleh manajemen tanpa melibatkan pendapat dari bawahannya serta tanpa melihat lingkungan perusahaan. Dari data yang diperoleh dari PT. Hanchen Industrial Indonesia artikel ini mencoba membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan apa yang cocok diterapkan di PT. Hanchen Industrial Indonesia. Di bawah ini gambaran tentang kinerja karyawan.

Tabel 1. Laporan Monitoring Kinerja Karyawan

No	Periode	Penilaian Kinerja Karyawan			
		A (Sangat Baik)	B (Baik)	C (Cukup Baik)	D (Kurang Baik)
1	Triwulan 1 2020	31,21	30,64	20,81	17,34
2	Triwulan 2 2020	31,21	30,64	20,81	17,34
3	Triwulan 3 2020	21,38	25,43	27,75	25,43
4	Triwulan 4 2020	33,53	30,63	17,92	17,92
5	Triwulan 1 2021	21,38	21,97	27,75	28,90

6	Triwulan 2 2021	24,27	35,26	21,97	18,50
7	Triwulan 3 2021	23,67	32,98	21,38	21,97
8	Triwulan 4 2021	17,92	24,27	26,60	31,21

Sumber: PT. Hanchen Industrial Indonesia

Tabel 1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan dari triwulan pertama tahun 2020 sampai triwulan keempat tahun 2021. Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja tertinggi dengan nilai sangat baik terjadi pada triwulan keempat tahun 2020 dengan persentase 33,53. Sedangkan penurunan kinerja terjadi pada triwulan keempat tahun 2021 dengan persentase hanya 17,92. Dalam hal ini seharusnya manajemen tanggap untuk secepatnya mengatasi permasalahan yang terjadi demi perkembangan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Kajian Pustaka

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono dalam Setiawan, 2019) "gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan". Menurut Horse ada empat macam gaya kepemimpinan (Suwatno dan Priansa dalam Sopandi, 2021) yaitu:

- 1) Kepemimpinan birokrasi. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan berdasarkan aturan yang berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas.
- 2) Kepemimpinan partisipatif. Dalam gaya kepemimpinan ini pendapat bawahan pandangan baru yang sesuai dengan tujuan perusahaan didengarkan dan diperhatikan. Hubungan yang terjalin antara atasan bawahan sangat bersahabat dan tidak ada suasana otoriter.
- 3) Kepemimpinan delegatif. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin lebih sering terlihat dalam tim kerja yang dibentuk, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam pengambilan keputusan.
- 4) Kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan ini ditandai dengan kekuasaan pemimpin yang sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini sering digunakan dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan yang tegas antara atasan dengan bawahan.

b. Kinerja Karyawan

Amik (dalam Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Goleman (dalam Santoso, 2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni :

- 1) Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, reward)

c. Hipotesis

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. Hanchen Industrial Indonesia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dari uraian diatas disimpulkan untuk hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE**1. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Hanchen Industrial Indonesia yang berjumlah 420 karyawan, yang terdistribusi sebagai berikut: Stratum karyawan packing terdapat 173 karyawan, karyawan mesin terdapat 142 karyawan, karyawan sewing terdapat 33 manajer dan karyawan diluar bagian produksi terdapat 72 Karyawan. Dari jumlah populasi tersebut diambil sampel secara proporsional 98 karyawan.

2. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah tanggapan dari responden tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Hanchen Industrial Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yang sesuai untuk variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

4. Analisis Data,

Untuk menjawab persoalan penelitian dilakukan analisis data dengan distribusi frekuensi yang memberi gambaran tentang karakteristik responden, *mean*, median dan

modus untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan dan kinerja, serta analisis regresi untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki 49 responden dengan presentase 50 % dan perempuan 49 responden dengan presentase 50 %.

b) Deskripsi responden Berdasarkan Usia

Usia responden menunjukkan bahwa 21 responden atau 21,4% berusia dibawah 20 tahun, responden berusia 20-30 tahun berjumlah 69 responden dengan presentase 70,4%, usia 31-40 tahun berjumlah 7 responden dengan presentase 7,1%, dan usia > 41 tahun 1 responden (1,0 persen).

c) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan karyawan menunjukkan bahwa 4 responden berpendidikan terakhir lulus SMP (4,1persen), untuk pendidikan SMA/SMK berjumlah 86 responden (87,8 persen) Diploma 3 responden (3,1persen) dan S1 berjumlah 5 responden (5,1 persen)

d) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari data responden berdasarkan lama bekerja diperoleh gambaran sebagai berikut: 49 responden memiliki masa kerja < 1 tahun (50,0 persen) masa kerja 2 – 3 tahun berjumlah 47 responden (48,0 persen) dan lama bekerja responden > 3 tahun sebanyak 2 responden (2,0 persen)

2. Deskripsi Variabel

a) Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X)

Tentang Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, secara umum responden mengatakan sudah baik (mean score 3,7). Dari keempat Gaya Kepemimpinan yang paling sering dilakukan pimpinan adalah Gaya Kepemimpinan Birokratif (mean score 3,89), kemudian Gaya Kepemimpinan Delegatif (mean score 3,84). Sedangkan Gaya Kepemimpinan yang paling jarang adalah Gaya Kepemimpinan Otokratif (mean score 3,41).

Secara rinci gambaran tentang Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

a.1. Gaya kepemimpinan otokrasi

Gaya kepemimpinan otokrasi terdapat 3 indikator yaitu keputusan mutlak ditangan pimpinan, keputusan pimpinan tidak dapat dirubah dan tidak boleh mengkritik pimpinan. Dari tiga indikator tersebut nilai *mean score* tertinggi adalah pernyataan “Pimpinan tidak pernah menerima kritik dan saran dari bawahan”. Namun secara umum implementasi Gaya Kepemimpinan otoritatif tidak tinggi dengan *mean score* 3,4.1

Tabel 2
Deskripsi statistik variabel Gaya Kepemimpinan Otokrasi

No	Indikator	Gaya Kepemimpinan				
		Mean	Median	Mode	Min	Max
Gaya Kepemimpinan Otokratis						
1	Pimpinan menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan	3,40	4	4	1	5
2	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang tidak bisa dirubah oleh siapapun.	3,16	4	4	1	5
3	Pimpinan tidak pernah menerima kritik dan saran yang diberikan bawahan	3,67	4	4	1	5
	Rata-rata	3,41	4	4	1	5

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

a.2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Implementasi Gaya Kepemimpinan partisipatif cukup baik hal itu dibuktikan dengan *mean score* 3,74. Indikator dengan skore rata-rata tertinggi adalah “pimpinan dengan senang hati menerima saran bawahannya”. Artinya mayoritas karyawan setuju jika pemimpin terbuka untuk menerima saran dari bawahannya.

Tabel 3. Deskripsi Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No	Indikator	Gaya Kepemimpinan				
		Mean	Median	Mode	Min	Max
Gaya Kepemimpinan Partisipatif						
1	Pimpinan dengan senang hati menerima saran bawahannya	3,84	4	4	1	5
2	Pimpinan selalu memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil beberapa keputusan	3,64	4	4	1	5
3	Pimpinan saya selalu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyuarkan aspirasinya	3,78	4	4	1	5
4	Pimpinan selalu memberi ruang	3,7	4	4	1	5

kepada bawahan untuk mengutarakan pendapatnya

Rata-rata 3,74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

a.3. Gaya Kepemimpinan Delegetif

Dalam Gaya Kepemimpinan Delegetif, indikator dengan skore tertinggi adalah “pimpinan memberi gambaran umum tentang tugas bawahan”. Artinya bahwa karyawan cenderung menyukai jika pemimpin tersebut memantau kinerja serta hasil kerja bawahannya. Sedangkan untuk nilai terendah adalah “pimpinan saya selalu mengambil keputusan yang tidak bisa dirubah oleh siapapun” ini menunjukkan bahwa karyawan ingin pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4. Deskripsi Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Delegetif

No	Indikator	Gaya Kepemimpinan				
		Mean	Median	Mode	Min	Max
Gaya Kepemimpinan Delegetif						
1	Pemimpin memberikan gambaran umum tentang tugas bawahan	3,86	4	4	1	5
2	Pemimpin memberikan hak kepada bawahan untuk membuat keputusan	3,53	4	4	1	5
3	Pemimpin memantau kinerja serta hasil kerja bawahannya	4,05	4	4	2	5
4	Pemimpin mendorong atau memberikan semangat dalam pencapaian tujuan	3,92	4	4	1	5
Rata-rata		3,84				

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

a.4. Gaya Kepemimpinan Birokatif

Dari keempat Gaya Kepemimpinan yang paling sering dilakukan pimpinan adalah gaya kepemimpinan birokratif (*mean score* 3,89), gaya kepemimpinan birokratif yang memperoleh rata-rata tertinggi dibandingkan ketiga gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang didalam gaya kepemimpinan ini karyawan suka menerima penjelasan yang rinci dari atasan, dengan pemberian informasi tentang bagaimana cara mengerjakan tugas-tugas yang jelas.

Tabel 5. Deskripsi Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi

No	Indikator	Gaya Kepemimpinan				
		Mean	Median	Mode	Min	Max
Gaya Kepemimpinan Birokrasi						
1	Pimpinan menjelaskan secara rinci, siapa, apa, kapan, dimana, dan	3,97	4	4	1	5

	bagaimana cara mengerjakan tugas sebaiknya					
2	Pemimpin menjelaskan peran masing-masing bawahannya	3,94	4	4	1	5
3	Pemimpin menanyakan kepada bawahan untuk mengetahui tingkat kemampuannya	3,79	4	4	1	5
4	Pemimpin memberikan instruksi tambahan untuk memperjelas tugas-tugas	3,84	4	4	1	5
	Rata-rata	3,89				

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

b) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Persepsi karyawan terhadap kinerja sudah baik (*mean score* 4). Kinerja karyawan diukur dengan beberapa indikator yaitu dari kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan, kualitas kerja karyawan, efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sikap disiplin dalam bekerja, ketelitian, kejujuran dan juga kreativitas karyawan.

Salah satu faktor yang mendorong baiknya kinerja karyawan adalah faktor kejujuran karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *mean* tertinggi (4,21). Sedangkan untuk rata-rata keseluruhan indikator adalah 4 yang menunjukkan bahwa karyawan senantiasa melakukan kegiatan yang menjadi tugasnya dengan baik.

Indikator dengan nilai *mean* terendah adalah kemandirian karyawan. Ini bermakna ada kecenderungan bahwa banyak karyawan yang tidak memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa ada perintah terlebih dahulu dari pemimpin..

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kinerja Karyawan				
		Mean	Median	Mode	Min	Max
1	Ketelitian Kerja	4,08	4	4	1	5
2	Kualitas Hasil Kerja	4	4	4	2	5
3	Kejujuran	4,21	4	4	2	5
4	Kuantitas Hasil Kerja	4,1	4	4	2	5
5	Disiplin Kerja	4,09	4	4	1	5
6	Efisiensi Kerja	3,87	4	4	1	5
7	Kreativitas	3,83	4	4	1	5
8	Kemandirian	3,69	4	4	1	5
	Kinerja Karyawan (Y)	4,0	4	4	1,4	5,0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

3. Uji Instrumen

a) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen menunjukkan bahwa semua indikator (23 indikator) yang digunakan dalam penelitian ini valid. Terbukti semua indikator mempunyai nilai *r* hitung

> r tabel (0,199), sehingga semua indikator layak dianalisis untuk memecahkan persoalan penelitian

b) Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variable relikkabel, nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,914 dan variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,912. (Lebih besar dari 0,6).

4. Analisis hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil dalam penelitian ini sebagai berikut: nilai koefisien X sebesar 0,268, angka 0,268 ini menandakan setiap ada peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) ada peningkatan. Nilai koefisien X gaya kepemimpinan bernilai positif artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Jika tingkat gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

5. Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan positif ($\beta > 0$) dengan signifikansi < 0,05. Ini berarti hipotesis diterima, yang bermakna bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pembahasan

Hasil temuan setelah dilakukan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Hancen Industri Indonesia termasuk dalam kriteria baik. Tentu saja ini tidak terlepas dari Gaya Kepemimpinan yang diimplementasikan pada perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sudah baik, sedangkan untuk respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dibuktikan dengan nilai mean score 3,7 yang artinya respon terhadap gaya kepemimpinan yang mereka rasakan sudah cukup baik.

Hasil penelitian pada PT. Hanchen Industrial Indonesia membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang tepat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Implementasi gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada baiknya kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil kuesioner terkait variabel kinerja karyawan, persepsi kinerja karyawan sudah baik dibuktikan dengan hasil mean score 4 artinya bahwa karyawan senantiasa melakukan kegiatan yang menjadi tugasnya dengan baik

Karyawan cenderung lebih menginginkan bentuk gaya kepemimpinan birokratis, karyawan ingin pimpinan selalu menjelaskan tugas karyawan yang akan dilakukan secara terperinci dan melakukan komunikasi dua arah karyawan menginginkan pimpinan yang mampu membina hubungan yang baik dengan memberikan tugas dan tanggung jawab untuk karyawan secara jelas.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan pada PT. Hanchen Industrial Indonesia, terdapat 4 gaya kepemimpinan yang diterapkan, yaitu gaya kepemimpinan otokratif, partisipatif, deligatif dan birokratif, Gaya kepemimpinan yang paling dominan pada PT. Hanchen Industrial Indonesia adalah gaya kepemimpinan birokratif yang nilai *mean score* tertinggi dibandingkan ketiga gaya kepemimpinan lain yang diterapkan. Dalam gaya kepemimpinan ini karyawan lebih suka menerima penjelasan yang rinci dari atasan, dengan pemberian informasi tentang bagaimana cara mengerjakan tugas-tugas yang jelas. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa melalui gaya kepemimpinan tersebut dapat merubah perilaku kinerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan sudah baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan senantiasa melakukan kegiatan yang menjadi tugasnya secara baik.

Referensi

- Batubara, S. Soulthan. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)". *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 40-58.
- Kurniawan, A. Resa, Qomariah, Nurul dan Winahyu, Pawestri. (2020). "Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Penelitian Ipteks*. 148-160.
- Santoso Aprih, Barodin Sail and Ma'aruf Hasan, M. (2021) "Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 525-234.
- Setiawan Abdi and Pratama Siswa. (2019). "Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera". *Jurnal Manajemen Tools*, 19-33
- Sopandi Karna and Saepuloh Suci. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Raiu Junction". *Jurnal Bisnis Manajemen & Ekonomi*, 360-370.