

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi produksi CV. XYZ, maka dapat disimpulkan suatu kesimpulan berdasarkan temuan bab 4, sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada divisi produksi CV. XYZ

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan divisi produksi CV. XYZ adalah buruk. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pernyataan pada kuesioner dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kepercayaan, kehadiran, dan kemandirian yang memiliki nilai rata-rata yang kecil.

- a. Pada dimensi kualitas kerja, mayoritas karyawan divisi produksi belum mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tingkat kesalahan yang minim, serta tidak dapat menjamin bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Pada dimensi produktivitas, mayoritas karyawan divisi produksi tidak mampu mencapai jumlah target produk sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan, dan juga belum memanfaatkan sumber daya yang disediakan perusahaan untuk digunakan secara optimal, dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Pada dimensi pengetahuan pekerjaan, mayoritas karyawan divisi produksi belum menguasai, dan memahami secara maksimal bidang pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan.
- d. Pada dimensi kepercayaan, mayoritas karyawan divisi produksi tidak mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan hasil yang baik, dan sesuai standar perusahaan.
- e. Pada dimensi kehadiran, mayoritas karyawan divisi produksi belum disiplin untuk datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, serta masih belum mematuhi aturan absensi yang diberlakukan perusahaan.

- f. Pada dimensi kemandirian, mayoritas karyawan divisi produksi tidak memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaannya tanpa menunggu adanya perintah terlebih dahulu.
2. Gaya kepemimpinan pada CV. XYZ

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan, dan dirasakan oleh karyawan divisi produksi CV. XYZ adalah buruk. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pernyataan pada kuesioner dimensi gaya kepemimpinan yaitu struktur prakarsa, dan pertimbangan yang memiliki nilai rata-rata yang kecil.

 - a. Pada dimensi struktur prakarsa, mayoritas karyawan divisi produksi menilai bahwa pimpinan perusahaan tidak membagikan tugas secara merata kepada setiap karyawan, kurang berkoordinasi terkait tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawannya, tidak memberikan tugas yang sesuai dengan kesepakatan di dalam perjanjian kerja, serta tidak merencanakan target produksi dengan baik yang sesuai kapasitas karyawan.
 - b. Pada dimensi pertimbangan, mayoritas karyawan divisi produksi menilai bahwa pemimpin perusahaan kurang memberikan kepercayaan kepada karyawannya dalam konteks hubungan kerja, kurang mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan karyawan di dalam lingkungan kerja, kurang menghargai pendapat/gagasan yang disampaikan para karyawannya, serta memiliki rasa kepedulian yang rendah terhadap para karyawannya.

Pada hasil pengolahan data, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi CV. XYZ. Pernyataan tersebut mengartikan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penemuan penulis pada bab 4, didapatkan hasil rata-rata hitung pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,89. Rata-rata hitung tersebut mengartikan bahwa kinerja karyawan divisi produksi pada CV.XYZ buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Pada dimensi kualitas kerja memiliki rata-rata hitung sebesar 1,87 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada ketelitian karyawan dalam bekerja, dan hasil kerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan pada dimensi produktivitas memiliki rata-rata hitung sebesar 1,91 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan karena karyawan tidak mampu mencapai target produksi perusahaan, dan kurang optimal menggunakan sumber daya yang disediakan perusahaan. Pada dimensi pengetahuan pekerjaan memiliki nilai rata-rata hitung sebesar 1,64 yang berada pada interpretasi sangat buruk karena berada di kisaran $1,0 \leq X \leq 1,75$. Terdapat permasalahan pada karyawan karena kurang menguasai bidang pekerjaannya.

Selanjutnya pada dimensi kepercayaan memiliki nilai rata-rata hitung sebesar 1,75 yang berada pada interpretasi buruk karena berada di kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada karyawan dalam mengerjakan tugas karena hasil yang kurang baik. Pada dimensi kehadiran memiliki nilai rata-rata hitung sebesar 1,73 yang berada pada interpretasi sangat buruk karena berada di kisaran $1,0 \leq X \leq 1,75$. Terdapat permasalahan karyawan dalam mematuhi aturan absensi dan ketepatan waktu saat datang ke tempat kerja. Selanjutnya pada dimensi kemandirian memiliki nilai rata-rata hitung sebesar 2,42 yang berada pada interpretasi buruk karena berada di kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu adanya perintah terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka dari itu penulis memberikan saran kepada karyawan divisi produksi CV. XYZ terkait kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Dalam variabel kinerja karyawan :
 - a. Para karyawan divisi produksi harus lebih fokus dalam bekerja, meningkatkan profesionalisme di dalam bekerja, serta tidak membawa hal-

hal di luar pekerjaan yang nantinya mempengaruhi ketelitian dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan agar mampu menjamin hasil/*output* pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, para karyawan juga perlu meningkatkan keseriusan dalam bekerja serta melatih keterampilan mereka agar mampu bekerja dengan cepat, dan cekatan untuk mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan.

- b. Para karyawan divisi produksi harus mampu mencapai jumlah target produksi sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan dengan cara menggunakan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan secara optimal, dan efisien baik sumber daya berupa alat dan bahan kerja, fasilitas, maupun penggunaan waktu kerja yang optimal.
- c. Para karyawan divisi produksi perlu mengasah, dan meningkatkan pemahaman terkait bidang pekerjaan yang mereka lakukan agar memiliki keterampilan yang mumpuni dalam mengerjakan pekerjaan mereka, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan bisa mengikuti seminar atau *event* pelatihan di bidang *bakery* yang diadakan oleh sekolah-sekolah pariwisata. Selain itu, para karyawan juga bisa mengusulkan program pelatihan berkala kepada pihak perusahaan, sehingga pihak perusahaan maupun pihak karyawan merasakan manfaat yang didapatkan dari program pelatihan tersebut untuk kesejahteraan kedua belah pihak.
- d. Para karyawan divisi produksi harus mampu meningkatkan, dan memperlihatkan ketekunan mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan agar menghasilkan *output* yang baik, sehingga perusahaan akan memberikan kepercayaan mereka kepada para karyawannya yang selalu bisa diandalkan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.
- e. Para karyawan divisi produksi perlu meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja seperti datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, dan juga mematuhi batas maksimum absensi yang ditetapkan perusahaan, mengingat pekerjaan di CV.XYZ merupakan penghasilan utama bagi para karyawan,

maka diperlukan kesadaran diri dari para karyawan untuk menjaga kedisiplinan mereka dalam bekerja agar karyawan terhindar dari pemberian sanksi yang nantinya akan berpengaruh terhadap jenjang karier mereka di perusahaan.

- f. Para karyawan divisi produksi perlu memiliki kesadaran diri untuk bersikap proaktif dalam bekerja agar pimpinan perusahaan bisa menilai bahwa para karyawan yang dimiliki merupakan orang-orang yang sesuai dengan standar perusahaan. Apabila karyawan merasa inisiatif mereka kurang dihargai oleh pimpinan, para karyawan bisa memberikan saran kepada pimpinan untuk mengadakan program seperti penghargaan *employee of the month* atau bentuk apresiasi lainnya agar para karyawan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penemuan penulis pada bab 4, didapatkan rata-rata hitung pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,87. Rata-rata hitung tersebut mengartikan bahwa gaya kepemimpinan pada CV.XYZ buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Pada dimensi struktur prakarsa memiliki rata-rata hitung sebesar 1,76 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada pimpinan perusahaan dalam mengorganisasikan pekerjaan, berkoordinasi terkait tugas yang diberikan kepada karyawan, ketidaksesuaian pemberian tugas berdasarkan kontrak kerja, kurang baik dalam merencanakan target produksi. Sedangkan pada dimensi pertimbangan memiliki rata-rata hitung sebesar 1,98 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan karena pimpinan perusahaan kurang memberikan kepercayaan di dalam lingkungan kerja, kurang menghargai gagasan yang diberikan oleh karyawan, dan kurang peduli terhadap para karyawannya di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka dari itu penulis memberikan saran kepada pimpinan CV. XYZ terkait penerapan gaya kepemimpinan sebagai berikut :

2. Dalam variabel gaya kepemimpinan :
 - a. Pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan pembagian pekerjaan kepada setiap karyawan divisi produksi agar lebih merata, dan tidak ada

karyawan yang merasa dibebankan lebih banyak pekerjaan daripada karyawan lainnya, dan juga harus selalu melakukan koordinasi kepada para karyawan apabila memberikan tugas karena dengan adanya koordinasi yang baik akan memberikan kejelasan instruksi, pengarahan, dan sebagainya agar tidak terjadi kesalahan komunikasi yang menghambat proses kerja para karyawan.

- b. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan pemberian tugas agar sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja, sehingga karyawan tidak merasa diberatkan karena diberikan tugas di luar perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Kesepakatan kerja harus dipatuhi baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan, sehingga tidak ada pihak yang merasa dimanfaatkan secara berlebihan. Apabila hal tersebut terjadi berulang kali, maka kemungkinan kenyamanan karyawan untuk bekerja di perusahaan menjadi terganggu.
- c. Pimpinan perusahaan harus membuat perencanaan target produksi yang sesuai dengan kemampuan, dan kapasitas dari karyawan divisi produksi yang dimiliki perusahaan agar para karyawan mampu mencapai target yang diberikan kepada mereka. Pembuatan target produksi sebaiknya juga melibatkan pihak-pihak yang terlibat di divisi produksi, sehingga tercapai kesepakatan bersama terhadap target produksi yang akan ditetapkan.
- d. Pimpinan perusahaan perlu menciptakan rasa kekeluargaan, dan saling percaya bersama para karyawan di lingkungan kerja dengan cara melaksanakan kegiatan seperti *outbond*, rekreasi bersama seluruh karyawan di perusahaan, dan kegiatan lainnya yang mampu mempererat hubungan sosial di antara pimpinan dan karyawan, serta harus mampu mempercayakan secara penuh tugas-tugas kepada para karyawan agar mereka merasa diperlukan di dalam perusahaan sehingga tercipta rasa kepercayaan antara pimpinan dan para karyawan.
- e. Pimpinan perusahaan perlu membuat forum diskusi bersama divisi produksi terkait segala pekerjaan yang ditugaskan kepada divisi produksi di perusahaan. Forum diskusi tersebut berfungsi untuk menampung segala macam gagasan, pendapat, kritik, dan saran dari pihak divisi produksi.

Selain itu, pimpinan perusahaan juga harus bisa menerima segala pendapat yang disampaikan para karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga tercipta komunikasi yang transparan, dan tidak *self centered* antara pimpinan dan karyawan.

- f. Pimpinan perusahaan harus membuat program pelatihan yang terstruktur, dan berkala terhadap para karyawan di perusahaan sehingga para karyawan memiliki keterampilan, dan pengetahuan kerja yang baik. Selain itu, melalui program pelatihan yang berkala karyawan akan mampu mengasah keterampilan mereka, sehingga mampu untuk meningkatkan jenjang karier di perusahaan.
- g. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan perawatan dan pengelolaan sumber daya perusahaan, seperti peralatan kerja, bahan baku, dan fasilitas lainnya agar proses produksi tidak terhambat karena adanya permasalahan pada sumber daya di perusahaan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melakukan pengecekan kelayakan sumber daya perusahaan secara berkala pada periode waktu tertentu.
- h. Pimpinan perusahaan perlu untuk meningkatkan kepeduliannya kepada para karyawan, contohnya memperhatikan kesejahteraan karyawan, memenuhi hak karyawan, memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja, serta memperhatikan kondisi dari para karyawannya dengan cara memberikan apresiasi dalam bentuk tambahan gaji, bonus, insentif, dan sebagainya. Hal tersebut akan membuat para karyawan merasa dihargai, dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka merasa lebih nyaman, dan mau memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi

Pada hasil pengolahan data, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi CV. XYZ. Pernyataan tersebut mengartikan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap

variabel kinerja karyawan adalah sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, maka pimpinan perusahaan CV.XYZ perlu memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik karena gaya kepemimpinan yang baik juga akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pimpinan perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Pada peningkatan kinerja karyawan divisi produksi CV.XYZ, manajemen perusahaan perlu mengimplementasikan sistem pemantauan kinerja yang terstruktur, dan berkala. Dengan memantau kinerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi indikator-indikator kinerja karyawan yang mengalami permasalahan, sehingga bisa diperbaiki serta menciptakan kualitas kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, N., & Kurnia, E. (2018). Pengaruh Kuantitas Pelayanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Citra Merek Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 128–137.
- Alhogbi, B. G. (2017). Pengembangan Sistem Informasi Absensi Dan Penggajian Kursus LPK Prima Utama Berbasis Web. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 21–25.
- Almunawwaroh, M., & Marlina, R. (2018). Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Non Performing Financing dan Financing to Deposit Ratio Terhadap Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, Vol 2(1), 1–18.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Administrasi Bisnis*, 36(1), 137–146.
- Amanu, M. A. (2015). Tinjauan Pustaka. Manajemen Pengembangan Bakat Minat Siswa Di Mts Al-Wathoniyyah Pedurungan Semarang, 2–3.
- Ardasanti, A., Makkuradde, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, S. (2022). YUME : Journal Of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal Of Management*, 5(2), 345–361.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
- Batubara, S. S., Kunci, K., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). 3(1), 40–58.

- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340–350.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Depitra, Panji S., & Soegoto, H. (2016). Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran. 16(2), 185–188.
- Dhian Anggraini, F., & Beru Utami, L. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Waiter Atau Waitress Dalam Menunjang Keberhasilan Operasional Food And Beverage Service Terhadap Penjualan Di Hotel Grand Keisha Yogyakarta. *Mabha Jurnal*, 3, 2022–2746.
- Dien Sandra Rosuliana, Afira Arum Salsabila, Rita Amelia, & Riyan Sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 190–194.
- Dien Sandra Rosuliana, Afira Arum Salsabila, Rita Amelia, & Riyan Sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 190–194.
- Dua, I. L., & Rumerung, J. J. (2022). Kajian Efisiensi Dan Efektivitas Kerja Karyawan Bidang Administrasi Pada PT. Manado Media Grafika. *Jurnal MAPB*, 4(1), 118–132.
- Dubois, E.-A. (2021). 1937. *Revue Des Questions Scientifiques*, 192(1–2), 69–91.
- Ekonomi, J., Dan, M., Diva, D., Fe, A., Jakarta, S. H., Kerja, K., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan WINGSTOP Area Bintaro. 1(1), 39–48.
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). The Effect Of Leadership Style And Work Planning On Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329.
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). The Effect Of Leadership Style And Work Planning On Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329.
- Fajrin, I. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Brawijaya*, 61(4), 117–124.
- Fauzi, A., Rizky, M., Cahyani Abadi, I., Salsabila, F., & Andra Nabila, R. (N.D.). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.
- Girsang, E., Silalahi, M. I., & Simarmata, E. C. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di RS. *Indonesian Nursing Journal Of Education And Clinic*, 3(4), 242–258.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(1), 132.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business UBS*, 8(1), 89–97.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Hasanah, U. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan). 80–27.
- Hasran, K. G. (2023). Pentingnya Perdagangan Bagi UMK Di Sektor F&B Indonesia. 55, 60.

- Hasugian, N. D. (2021). Analisis Percepatan Proyek Gedung New Annex Menggunakan Metode Crash Program. *Student Journal GELAGAR*, 3(2), 6.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Kurniawan DP, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33–48.
- Mulang H., Ardasanti, A., Makkuradde, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, S. (2022). YUME : Journal Of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal Of Management*, 5(2), 345–361.
- Natalia. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Borneo Di Pontianak. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 6(11), 2429–2441.
- Pranata, S. (2010). Hubungan Aromaterapi Minyak Rosmarini Terhadap Ketelitian Dan Kewaspadaan. *Universitas Kristen Maranatha Bandung*, 1(18), 2002–2003.
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2019). 2.1.1.1. 2018, 13–38.

- Retno Arum, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 409–415.
- Rizky, M., Fakultas Ekonomi, M., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 3(3).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Safitri, D. (2015). Perbedaan Inisiatif Personal Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education And Development*, 11(3), 2223–2229.
- Sofia, S., Muhammad, R., Rahayu, A., & Rokhimah, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 14–19.
- Sufiyati, Sofia, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Mediasi Kepuasan Kinerja, 11(3), 1–7.

- Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.
- Syamsudin. (2011). Bab II Landasan Teori. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tanjaya, L. R. (2015). Karyawan Departemen Produksi PT CORONET CROWN Lia Riantika Tanujaya. 3(1), 1–7.
- Tarigan, I., Syawaluddin, Dan, & Hari Utama Medan, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. NAGA HARI UTAMA MEDAN. 7(2).
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.