

## Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja dan Organisasi Pada MAN Kota Solok

Kurnia Wardani<sup>1\*</sup>, Suswati Hendriani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, UIN Mahmud Yunus Batusangkar  
Wardanikurnia175@gmail.com

### *Abstract*

The leadership style applied by the Principal of Man Kota Solok currently has three leadership styles. Democratic leadership style can be seen in the deliberations held for decision-making related to teachers and employees. The autocratic leadership style is applied when it comes to financial management. Then the free leadership style (*laissez faire*) is applied when daily activities are carried out. However, in general, the leadership style applied is a free (*laissez faire*) but bound leadership style. Although in some cases implementing autocratic and democratic leadership styles. This is done because the people we face and also the problems are also different, then the situations and conditions we face are also different. So to complete it the principal uses these three leadership styles. In addition to strengthening the leadership style applied, the leader also applies his leadership functions, namely instructive, consultative, participation, delegation, and control. And good and proper leadership is one of the important assets that must be owned in the Man City Solok Regional Environment. This has encouraged school principals in the city of Solok to carry out activities in the form of training and development in improving the quality of leadership. The realization of realizing proper and correct leadership is proven by the existence of leadership training activities in the form of education and training (Training) provided by the Regional Government of Solok district. As well as organizations in Solo City Man have a goal of profitability and developing in a better direction. Another similarity, the school consists of people who have different goals. the management at the school has its own goals that are aligned with organizational goals because the main goal is how the Man Kota Solo school can progress and develop.

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Organization

### *Abstrak*

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala sekolah Man Kota solok saat ini terdapat tiga gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dalam musyawarah yang dilakukan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan guru dan karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis diterapkan pada saat yang berkaitan dengan manajemen keuangan. Kemudian gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) di terapkan pada saat kegiatan keseharian dilakukan. Namun pada umumnya gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) namun terikat. Meskipun diberberapa hal menerapkan gaya kepemimpinan otokratis dan demikratis. Hal tersebut dilakukan karena oran-orang yang kita hadapi dan juga masalah juga berbeda, kemudian situasi dan kodisi yang dihadapi pun berbeda juga. Jadi untuk melengkapinya kepala sekolah menggunakan tiga gaya kepemimpinan tersebut. Selain itu untuk memperkuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, pimpinan juga menerapkan fungsi kepemimpinannya, yaitu instruktif, konsultif, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Dan kepemimpinan yang baik dan tepat merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki di Lingkungan Daerah Man Kota Solok. Hal tersebut mendorong Kepala sekolah di man kota solok untuk melakukan kegiatan berupa pelatihan serta pengembangan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan. Realisasi mewujudkan kepemimpinan yang tepat dan benar di buktikan dengan adanya kegiatan pelatihan kepemimpinan berupa pendidikan dan latihan (Diklat) yang disediakan oleh Pemerintah Daerah kabupaten Solok. Serta organisasi di Man kota solok memiliki tujuan profitabilitas dan berkembang ke arah yang lebih baik. Kesamaan lainnya, sekolah tersebut terdiri dari orang-orang yang memiliki tujuan berbeda-beda. manajemen disekolah tersebut memiliki tujuan masing-masing yang selaras dengan tujuan organisasi karena tujuan utamanya yaitu bagaimana sekolah man kota solok bisa maju dan berkembang.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Organisasi

Copyright (c) 2023 Kurnia Wardani, Suswati Hendriani

---

Corresponding author: Kurnia Wardani

Email Address: Wardanikurnia175@gmail.com

Received 6 April 2023, Accepted 12 April 2023, Published 12 April 2023

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi tersebut. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Akibat adanya interaksi dengan karakteristik masing – masing serta banyak yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh dari sumberdaya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Dalam sebuah organisasi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan. Penilaian kualitas Sumber Daya Manusia salah satunya dapat dilakukan dengan melihat kinerja guru dan karyawan. Keberhasilan meningkatkan kinerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi tersebut (Robbins, 1995).

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala pada suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Peran pemimpin dalam mengkoordinasi, memotivasi, dan mempengaruhi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru serta karyawan tersebut. Dengan kinerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas individu tinggi. Produktivitas individu akan mempengaruhi produktivitas organisasi. Sehingga dengan produktivitas individu yang tinggi yang berdampak pada produktivitas organisasi yang tinggi akan dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan.

Selain itu jika terdapat kurangnya perhatian pimpinan terhadap guru dan karyawan sehingga membuat tidak mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Karena tidak adanya tanggapan terhadap kritik atau saran yang diberikan oleh guru dan karyawan kepada pimpinan itu membuat guru dan karyawan merasa tidak dihargai sehingga berdampak pada pencapaian tujuan karyawan untuk memajukan sebuah sekolah di man kota solok.

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan dilingkungan kerja dan organisasi pada Man Kota Solok”

### ***Gaya Kepemimpinan***

Secara etimologi gaya berasal dari bahasa Inggris yaitu “style” yang berarti mode seseorang yang selalu tampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya (Pasolong, 2010, p. 37).

Gaya berarti sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan berarti sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi pegawai agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan (Rival, 2011, p. 42).

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan pegawainya dengan cara-cara tertentu, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien (Purwanto.D, 2007).

Gaya kepemimpinan merupakan pola yang menyeluruh dari tindak seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh pegawainya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, serta sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung ataupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan pegawainya. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja pegawainya. Sehingga, gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan diri dengan berbagai situasi (Rival, 2011, pp. 42-43).

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan.

Ada empat gaya dasar Kepemimpinan yakni:

1. Gaya manajemen tugas, ditunjukkan dimana pemimpin menunjukkan perhatian yang besar terhadap produksi tetapi perhatian rendah terhadap manusia.
2. Gaya manajemen country club, pemimpin memperlihatkan perhatian tinggi terhadap manusia tetapi perhatian rendah terhadap produksi.
3. Gaya manajemen miskin, dimana pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian baik terhadap tim, produksi maupun manusia.

4. Gaya kepemimpinan tim, dimana pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun manusia. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yakni :
5. Gaya kepemimpinan berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
6. Gaya kepemimpinan berpola pada kepentingan pelaksanaan hubungan kerja sama.
7. Gaya kepemimpinan berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. (Mustapa, 2018, pp. 20-21)
8. Davis, Keith E mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik (Ruvendi.R, 2005, p. 19).

Pasolong mengatakan tentang definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut (Pasolong, 2010):

1. Stoner mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (leadership style) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. (2) Gaya yang berorientasi pada pegawai yang lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan pegawai. Gaya ini menjalin hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang memengaruhi mereka.
2. Hersey & Blanchard berpendapat bahwa, gaya kepemimpinan merupakan pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu.

### **Organisasi**

Jobplanet, sebuah perusahaan jasa karir online merilis lima belas perusahaan jenis korporasi terbaik sepanjang 2016 di Indonesia dilihat dari aspek pekerjaannya. Dirilis pada situsjobplanet.com, terdapat dua perusahaan yang menonjol yaitu Kementerian BUMN dan Chevron Pacific Indonesia. Kementerian BUMN tertinggi pada aspek jenjang karir dan manajemen, sedangkan Chevron Pacific Indonesia pada aspek *work-life balance*, gaji dan tunjangan. Sebuah perusahaan harus terus memantau situasi lingkungan tempat ia beraktivitas untuk mendapatkan daya kompetitif, daya ketertarikan pelamar, dan bernilai bagi karyawannya.

Kedua perusahaan terbaik tersebut merupakan metamorfosis dari apa yang disebut organisasi. Mereka telah mengalami perkembangan berpuluh-puluh tahun dari organisasi yang kecil hingga besar dengan jumlah karyawan ratusan hingga ribuan. Sebuah organisasi yang baik memiliki empat

karakteristik yakni *appropriate* (proses pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi lingkungan), *adequate* (kecukupan sumberdaya), *effective* (tepat sasaran/tujuan), dan *efficient* (dapat menggunakan sumberdaya dengan baik). Sedangkan organisasi yang terlambat atau kurang baik dalam mengambil keputusan, tidak mampu bereaksi terhadap perubahan lingkungan, dan sering terdapat pertentangan kepentingan antar anggotanya akan berkembang menjadi organisasi yang kurang baik.

Organisasi tempat Anda bekerja atau belajar bisa jadi memiliki tujuan profitabilitas dan berkembang ke arah yang lebih baik. Kesamaan lainnya, perusahaan tersebut dan organisasi tempat Anda bekerja/ belajar terdiri dari orang-orang yang memiliki tujuan berbeda-beda. Pekerjaan rumah manajemen adalah bagaimana agar tujuan hidup masing-masing orang selaras dengan tujuan organisasi. Dalam tulisan ini pengertian organisasi dibatasi pada konteks tempat bekerja, sehingga pekerja merupakan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Untuk apa Anda mempelajari organisasi? Seperti kita ketahui, dalam kehidupan manusia terdapat berbagai organisasi atau kelompok yang turut berperan dalam menentukan tujuan dan keputusan. Organisasi tersebut berproses atau beroperasi dengan cara-cara yang unik. Sehingga dengan mempelajari organisasi, Anda dapat memahami bagaimana proses operasional yang ada dalam organisasi. Harapannya adalah Anda dapat mengantisipasi berbagai jenis masalah yang mungkin akan dihadapi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab baik di tempat kerja maupun di tempat aktivitas lainnya. Pada akhirnya, Anda akan memberikan kontribusi yang berguna bagi kelangsungan organisasi.

Lalu apakah pengertian dari organisasi tersebut? Secara filosofis, terdapat tiga pendapat tentang pengertian organisasi yaitu:

1. Organisasi adalah sistem dimana manusia saling tergantung atau terkait satu sama lain dan membentuk jejaring yang saling memberikan kemanfaatan satu dengan yang lain
2. Organisasi adalah kerangka kerja bagi manajemen dalam bekerja. Artinya organisasi merupakan wadah, lembaga, atau kelompok fungsional ketika proses manajemen berlangsung. Organisasi semacam peta jalan (road-map) bagi manajemen dan anggotanya untuk mencapai tujuan.
3. Organisasi adalah strategi kompleks yang melibatkan manusia yang didesain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi merupakan wadah dimana sekumpulan orang diarahkan untuk tujuan-tujuan spesifik dari organisasi. Semakin lama organisasi berdiri, maka semakin kompleks hubungan antar manusia dan peralatan kerja yang ada di dalamnya.

Sebuah organisasi terdiri dari 3 unsur pokok yakni orang-orang, tujuan, dan struktur. Sehingga fungsi utama organisasi adalah:

1. sebagai wadah bagi orang-orang dalam bekerja sama mencapai satu tujuan;
2. sebagai wadah bagi orang-orang dalam membentuk perilaku dan budaya organisasi; dan
3. sebagai wadah untuk mencapai sasaran yang sulit dicapai seorang diri.

## **METODE**

Dalam artikel ini, penulis menggunakan metode studi literatur atau melakukan kajian dari berbagai buku dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan topik yang diangkat yaitu terkait Gaya Kepemimpinan Dilingkungan Kerja dan Organisasi Pada Man Koto Solok. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana topik yang berkaitan terhadap perkembangannya saat ini sehingga menghasilkan pengetahuan baru dan memberikan kontribusi terhadap Metode Ilmiah yang bisa bermanfaat bagi khalayak.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Gaya Kepemimpinan dilingkungan kerja dan organisasi memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja pegawai di Man Kota Solok, kepemimpinan yang ditunjukkan dengan kewibawaan pimpinan dimata pegawai, kekuasaan pimpinan untuk mengambil keputusan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sikap tanggungjawab pimpinan terhadap semua pegawai, dan pimpinan bisa dijadikan panutan bawahan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebagai top manajer peran pemimpin akan mempengaruhi berbagai kondisi yang ada dilingkungan kerjanya terutama bawahannya. Peranan sentral yang ada pada top manajer tentu saja mempengaruhi roda organisasi, karena dari dirinyalah kebijakan-kebijakan organisasi terlahir. Menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, mempengaruhi dalam memperbaiki kelompok dan budayanya merupakan hakikat dari proses kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik Gaya Kepemimpinan. (Basna) 328 tentu saja akan melahirkan suatu kondisi di mana pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja dan membuat pegawai merasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari apa yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala sekolah Man Kota solok saat ini terdapat tiga gaya keepemimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dalam musyawarah yang dilakukan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan guru dan karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis diterapkan pada saat yang berkaitan dengan manajemen keuangan. Kemudian gaya kepemimpinan bebas ( *laissez faire*) di terapkan pada saat kegiatan keseharian dilakukan. Namun pada umumnya gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) namun terikat. Meskipun dibeberapa hal menerapkan gaya kepemimpinan otokratis dan demikratis. Hal tersebut dilakukan karena oran-orang yang kita hadapi dan juga masalah juga berbeda, kemudian situasi dan kodisi yang dihadapi pun berbeda juga. Jadi untuk melengkapinya kepala sekolah menggunakan tiga gaya kepemimpinan tersebut. Selain itu untuk memperkuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, pimpinan juga menerapkan fungsi kepemimpinannya, yaitu instruktif, konsultif, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Dan kepemimpinan yang baik dan tepat merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki di Lingkungan Daerah Man Kota Solok. Hal tersebut mendorong Kepala sekolah di man kota solok untuk melakukan kegiatan berupa pelatihan serta pengembangan dalam meningkatkan

kualitas kepemimpinan. Realisasi mewujudkan kepemimpinan yang tepat dan benar di buktikan dengan adanya kegiatan pelatihan kepemimpinan berupa pendidikan dan latihan (Diklat) yang disediakan oleh Pemerintah Daerah kabupaten Solok yang meliputi pendidikan dan latihan (Diklat) Latihan Prajabatan Golongan I, II DAN III, Diklat Kepemimpinan TK.IV, Diklat Kepemimpinan TK.III, Diklat Kepemimpinan TK.II. Berbagai pendidikan dan latihan (Diklat) yang disediakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten solok bertujuan untuk meningkatkan etos kerja dalam lingkungan kerja. Selain itu dengan adanya pengembangan dalam bidang kepemimpinan tentu saja mendukung kinerja pegawai negeri sipil yang ada di di Lingkungan Man Kota solok. Hal tersebut dikarenakan seorang Pegawai Negeri Sipil yang nota benanya merupakan abdi masyarakat harus memiliki kompetensi dan terampil sesuai dengan bidangnya masing-masing, khususnya dalam bidang pendidikan yang menjadi salah satu sasaran utama dalam pembangunan nasional.

## **KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala sekolah Man Kota solok saat ini terdapat tiga gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dalam musyawarah yang dilakukan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan guru dan karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis diterapkan pada saat yang berkaitan dengan manajemen keuangan.

Kemudian gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) di terapkan pada saat kegiatan keseharian dilakukan. Namun pada umumnya gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) namun terikat. Meskipun diberberapa hal menerapkan gaya kepemimpinan otokratis dan demikratis. Hal tersebut dilakukan karena oran-orang yang kita hadapi dan juga masalah juga berbeda, kemudian situasi dan kodisi yang dihadapi pun berbeda juga. Jadi untuk melengkapinya kepala sekolah menggunakan tiga gaya kepemimpinan tersebut. Selain itu untuk memperkuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, pimpinan juga menerapkan fungsi kepemimpinannya, yaitu instruktif, konsultif, partisipasi, delegasi, dan pengendalian.

Dan organisasi di Man kota solok memiliki tujuan profitabilitas dan berkembang ke arah yang lebih baik. Kesamaan lainnya, sekolah tersebut terdiri dari orang-orang yang memiliki tujuan berbeda-beda. manajemen disekolah tersebut memiliki tujuan masing-masing orang selaras dengan tujuan organisasi. Dalam tulisan ini pengertian organisasi dibatasi pada konteks tempat bekerja, sehingga pekerja merupakan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut

## **REFERENSI**

- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Legaard, J. (2006). *Organizational Theory*, NP: Mille Bindslev & Ventus Publishing. New York: Worth Publisher.
- Marhawati, B. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Mustapa, z. d. (2018). *Kepemimpinan pelayanan : (dimensi Baru Dalam Kepemimpinan)*. Jakarta:

Celebes Media Perkasa.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Jakarta: Kencana.

Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung:: Penerbit Alfabeta.

Purwanto.D. (2007). *Korespondensi Bisnis Modern*. Jakarta: Erlangga.

Rival. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (1995). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Salemba.

Ruvendi.R. (2005). *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*

*Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1).

Setiawan, R. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10(1), P-ISSN 2089-199, E-ISSN 2614-1523.

Wasiman. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam*. *Akrab Juara* , Volume 3 Nomor 1.