



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 7129-7134

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Gaya Kepemimpinan yang Efektif Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT X Surabaya

Fitria Gita Yustrisno

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, STIE Mahardhika

fitriaagitaa@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang penting bagi suatu perusahaan dalam meraih target yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah komponen penting dalam menjalankan strategi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Karakteristik dan kepribadian seorang pemimpin sangat mempengaruhi loyalitas karyawan karena dapat menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini berfokus pada menemukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk PT X Surabaya guna meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif serta studi literatur yang melibatkan berbagai sumber yang relevan. Dalam penelitian ini, penulis juga melakukan pengumpulan data dengan observasi wawancara pada karyawan PT X Surabaya agar mendapatkan informasi yang akurat dari perusahaan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Kepemimpinan Demokratis

1. Latar Belakang

Pada masa kini persaingan bisnis telah membuat banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan hasil terbaik (Mahayuni & Dewi, 2020) (Koroh et al., 2023). Perusahaan atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, dan kesuksesan perusahaan dapat diukur dari kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki karakteristik yang erat dalam diri seseorang. Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang mengacu pada metode dan pengetahuan yang digunakan untuk mengatur individu dan kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Asniwati & Oktaviani, 2023). Manusia selalu berusaha untuk mengorganisasikan hubungan yang kompleks dari segala sesuatu yang terjadi untuk mencapai tujuannya (Mahmudah, 2015). Manajemen sumber daya manusia tidak terpisahkan dari elemen karyawan yang diharapkan mampu memenuhi sasaran organisasi. Sistem pola hubungan di dalam perusahaan memengaruhi aktivitasnya, termasuk hubungan dengan atasan dan karyawan (Kamal et al., 2019). Mendapatkan kesetiaan dari pegawai adalah salah satu cara yang krusial dalam pengelolaan SDM di sebuah organisasi (Hariyanti, 2022).

Gaya kepemimpinan sangat penting bagi suatu perusahaan, dan perusahaan tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup untuk bertindak sebagai contoh dan pengaruh bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan sangat penting karena pimpinan menentukan kebijakan dan keputusan perusahaan, yang berdampak pada loyalitas karyawan (Koroh et al., 2023). Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seseorang berperilaku untuk mempengaruhi tindakan orang lain sesuai dengan pandangannya. Dalam konteks ini, posisinya sangat penting untuk menyelaraskan pandangan di antara individu lainnya. (Gaya & Dan, 2016).

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola kepemimpinan merupakan menjadi kunci dari kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya terampil dan berpengalaman, tetapi juga karyawan yang memiliki semangat untuk meraih pencapaian optimal dalam pekerjaan. Di samping itu, perusahaan memerlukan staf yang bisa berkolaborasi dengan baik untuk meraih hasil yang optimal. (Jayanti & Wati, 2019).

Seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi positif kepada karyawannya dan memahami sifat dan karakteristik individu tersebut serta cara memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah komponen penting dalam menjalankan strategi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Karakteristik dan kepribadian seorang pemimpin sangat mempengaruhi loyalitas karyawan karena kepemimpinan yang efektif. Jika loyalitas karyawan rendah, kinerja mereka akan menurun. Salah satu tugas manajemen yang paling penting adalah meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Pengelolaan organisasi juga mencakup peran, pembagian tugas, sistem kerja, standar kerja, dan norma.

Faktor gaya kepemimpinan terdapat dua faktor, yaitu faktor internal yang meliputi karakteristik pribadi pemimpin, pengalaman, nilai – nilai dan keterampilan. Faktor eksternal meliputi lingkungan organisasi, karakteristik pengikut atau bawahan, situasi, dan tuntutan eksternal. Gaya kepemimpinan tidaklah statis, pemimpin yang efektif dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan faktor yang mempengaruhi situasi dan kebutuhan organisasi.

Loyalitas pegawai merupakan salah satu kunci yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak dalam menjalankan kegiatan yang harus berjalan secara efektif dan efisien (Ekonomi et al., 2025). Loyalitas sangat penting bagi perusahaan karena berkontribusi terhadap keberlanjutan bisnis, efisiensi operasional, dan keberhasilan strategis (Pitoy et al., 2020). Loyalitas adalah tentang bagaimana mengarahkan potensi kinerja bawahan Anda agar mereka dapat bekerja secara efektif secara individual dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Loyalitas tidak tergantung pada uang, tetapi dilihat dari loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka, pengakuan atas keberhasilan pekerjaan mereka, tanggung jawab mereka, dan pengembangan mereka (Tawaris et al., 2022). Loyalitas adalah sikap rasa ingin berbakti dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, organisasinya, pimpinannya, atau tempat kerjanya yang mendorong seseorang untuk berusaha keras, berkorban demi kepuasan dirinya sendiri dan orang lain (Charli et al., 2022).

Kualitas kinerja dan loyalitas karyawan ketika menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sangat menentukan kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga tetap bertahan di perusahaan dalam masa yang panjang. Oleh karena itu, perlu adanya gaya kepemimpinan yang efektif untuk memajukan perusahaan. PT X Surabaya merupakan perusahaan impor bahan kimia. Dalam studi ini, akan ditentukan jenis kepemimpinan yang mana yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan di PT X Surabaya.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menyertakan kajian literatur. Kajian literatur dilakukan dengan mengumpulkan data, mengambil data, dan mengolah data dari sumber – sumber yang relevan seperti jurnal penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, penulis juga mengumpulkan data melalui observasi dan wawancara pada karyawan PT X Surabaya agar mendapatkan informasi yang akurat dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif untuk PT X Surabaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif karena penelitian yang bersifat eksploratif.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Analisa Gaya Kepemimpinan

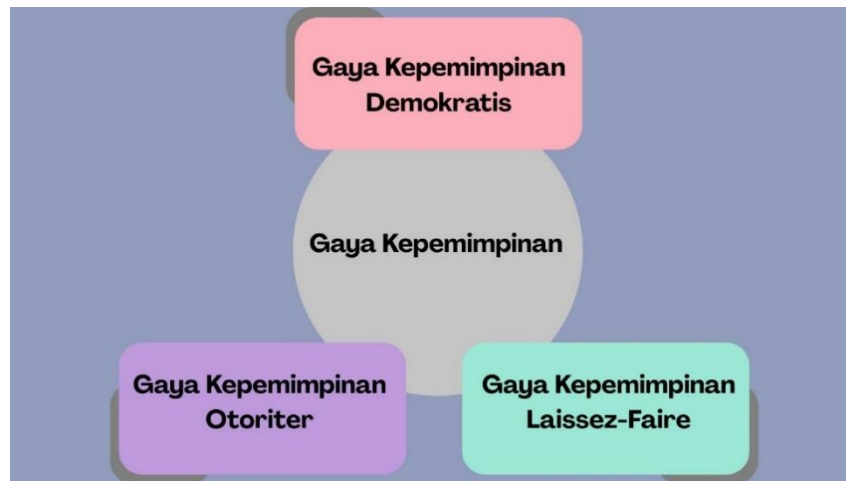
Gaya kepemimpinan merujuk pada cara pemimpin memengaruhi anggota timnya agar mereka bekerja sama dalam mencapai sasaran organisasi. (Santoso et al., 2017). Gaya pengambilan keputusan terdiri dari kombinasi dari cara individu melihat dan memahami rangsangan serta cara umum yang mereka gunakan untuk menangani informasi (Hendriani et al., 2024). Dari hasil observasi diperoleh dari PT X Surabaya yang telah dilakukan peneliti kepada karyawan mampu mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara PT X Surabaya menerapkan semua dari tiga gaya kepemimpinan yang diidentifikasi dari gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan laissez-faire.

Karakteristik gaya kepemimpinan demokratis terdapat lima karakteristik yang terpenuhi, yaitu partisipasi aktif, menghargai keberagaman, bekerja sama dan menerima kritik dan saran serta mengembangkan potensi bawahan. *“Beliau pemimpin yang selalu melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan untuk memberi saran atau pendapat, menghargai perbedaan pendapat dan ide dari semua karyawan, mendukung pengembangan diri bawahan melalui kesempatan pelatihan agar karyawan selalu berkembang dan berinovasi, menerima semua kritik dan saran secara terbuka dari bawahan untuk memperbaiki kesalahan”* jelas karyawan A saat di wawancarai mengenai gaya kepemimpinan di perusahaan.

Karakteristik gaya kepemimpinan otoriter terdapat dua karakteristik yang terpenuhi, yaitu pendekatan dengan paksaan dan penekanan pada loyalitas karyawan. *“Pada saat ada karyawan yang resign, beliau memberikan seluruh pekerjaan tersebut pada karyawan lain, yang dimana karyawan tersebut menjadi melakukan 2 pekerjaan sekaligus (double jobdesk) sehingga karyawan tersebut sebagai bawahan menerima*

dan mengikuti atasan” jelas kata karyawan H saat diwawancarai mengenai gaya kepemimpinan di perusahaan.

Karakteristik gaya kepemimpinan *laissez – faire* terdapat tiga karakteristik yang terpenuhi, yaitu kepercayaan, otonomi, kreativitas dan inovasi. “*Pada saat penataan tata ruang kerja dan cara kerja karyawan, beliau memberikan kepercayaan terhadap kemampuan karyawan serta membiarkan tanpa adanya pengawasan yang ketat, memberikan kebebasan dalam menentukan cara kerja karyawan tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara kreatif dan inovatif agar lebih efisien, serta mendorong karyawan untuk mencoba hal baru dalam hal pekerjaan*” jelas karyawan R saat diwawancarai mengenai gaya kepemimpinan di perusahaan.



Gambar 1 Gaya Kepemimpinan yang umum digunakan di Indonesia

Dari ketiga gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan PT X Surabaya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi yang paling efektif karena dengan metode ini, pemimpin dapat terbuka dengan semua karyawan dan tetap memiliki tanggung jawab terhadap semua kegiatan di perusahaan. Namun, dalam pengambilan keputusan yang sangat cepat pemimpin mau tidak mau pemimpin harus bertindak dan mengambil keputusan secara langsung tetapi tetap memikirkan keputusan yang terbaik bagi perusahaan.

3.2 Loyalitas Karyawan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengarahkan karyawannya untuk mematuhi aturan perusahaan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan (Febrian et al., 2020). Loyalitas karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena loyalitas karyawan berdampak pada kinerja perusahaan (Siagian, 2016). Loyalitas dapat didefinisikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu yang mencakup pikiran dan perhatian (Citra & Fahmi, 2019). Loyalitas tidak dapat dipaksakan, tetapi muncul karena karyawan merasa nyaman dan dihargai oleh perusahaan. Indikator loyalitas karyawan, meliputi taat pada peraturan perusahaan (SOP), kinerja setiap karyawan, Kehadiran tepat waktu, kedisiplinan, inisiatif dan ide kreatif, pelaporan hasil kerja, menjaga citra perusahaan, dan tidak mudah pindah dari perusahaan. Meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik, yang konstruktif, memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menerapkan program penghargaan bagi karyawan, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, memberikan kompensasi yang kompetitif, dan mendengarkan aspirasi karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. “*Loyalitas karyawan dapat terbentuk karena adanya gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi dan intensif yang sesuai dengan hasil pekerjaan, adanya lingkungan yang nyaman dan rasa kebersamaan antar karyawan*” jelas karyawan I saat di wawancarai dalam peningkatan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, hal ini karena karyawan sudah mengetahui pekerjaan (*jobdesk*) masing – masing dan menyelesaikan tugas dari perusahaan. Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan kontribusi pada perusahaan yang dapat menghasilkan perusahaan

yang lebih unggul dalam persaingan (Mahayuni & Dewi, 2020). Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, adalah :

1. Kompensasi

Perusahaan yang dapat memberikan kompensasi dan intensif yang terhadap karyawan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Kompensasi dan intensif yang diberikan secara langsung, seperti gaji dan bonus. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau hadiah yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dan dapat mendorong karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Adanya kompensasi dalam sebuah perusahaan juga dapat menumbuhkan rasa semangat karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompensasi bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berkinerja baik dan mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya kompensasi juga dapat memberikan keadilan pada karyawan baik secara internal, maupun eksternal.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan memungkinkan pekerja untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Suasana kerja yang positif dapat menghasilkan kenyamanan, yang merupakan salah satu aspek penting, karena dengan adanya kenyamanan, karyawan cenderung betah atau tetap berada di perusahaan.. Adanya rasa nyaman dapat menimbulkan kedekatan pada semua karyawan, memiliki hubungan yang baik antar karyawan dan rasa memiliki antar sesama. Apabila karyawan memiliki hal tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Di suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena apabila rasa nyaman ada pada setiap karyawan dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan dan pada saat kerja pun karyawan akan menjadi tenang. Adapun jenis – jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja psikologis. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, tata letak ruangan, kebijakan perusahaan, dan kepemimpinan. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stress, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan loyalitas. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat dilakukan dengan adanya komunikasi terbuka, mendukung kolaborasi, memberikan pengakuan, dan menciptakan suasana yang positif untuk seluruh karyawan perusahaan.

3. Rekan Kerja Bersahabat dan Rasa Kekeluargaan

Rasa solidaritas dan kebersamaan antar karyawan sangat kuat dapat dilihat dari mereka bekerja sama dengan baik, saling membantu dalam hal pekerjaan. Adanya rasa kebersamaan antar karyawan dapat menciptakan solidaritas bagi seluruh karyawan. Rasa kekeluargaan juga dapat menciptakan keakraban pada semua karyawan di perusahaan. Dapat dilakukan dengan makan siang bersama sehingga menciptakan rasa kekeluargaan yang melekat, dan bisa dianggap menjadi keluarga sendiri. Memiliki tim yang kuat dan saling mendukung dapat memberikan pengaruh baik untuk perusahaan dan membantu dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Rasa kekeluargaan juga dapat dilakukan dengan cara membantu pekerjaan satu sama lain atau adanya kerja sama yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Rekan kerja yang bersahabat mereka tidak hanya bekerja bersama, tetapi juga membangun hubungan yang didasari rasa saling menghormati, menghargai, dan ramah. Manfaat memiliki rekan kerja yang bersahabat dapat meningkatkan produktivitas, membangun tim yang solid, meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan inovasi. Membangun hubungan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang positif. Rasa kekeluargaan antar karyawan merupakan ikatan emosional yang kuat antara anggota tim dalam suatu organisasi. Membangun rasa kekeluargaan dapat dilakukan dengan membangun kepercayaan antar karyawan, menciptakan ruang diskusi (musyawarah), melakukan kegiatan bersama di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, memberikan apresiasi, membangun komunikasi terbuka, merayakan keberhasilan bersama, memastikan keadilan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Dengan membangun rasa kekeluargaan yang kuat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis yang dimana karyawan merasa dihargai dan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

4. Kesimpulan

Karyawan yang setia atau loyal terhadap perusahaan tidak muncul begitu saja, namun perlu adanya peran gaya kepemimpinan untuk menciptakan loyalitas karyawan. Peran seorang pemimpin dengan karakteristiknya sangat penting dalam membimbing dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan. Hasil dari observasi

dan wawancara pada karyawan di PT X Surabaya kepemimpinan yang efektif yaitu gaya kepemimpinan demokratis yang terbuka dengan karyawan dan pemimpin masih bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan adanya faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja bersahabat dan rasa kekeluargaan antar karyawan. Adanya gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dan semangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Karyawan di PT X Surabaya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan masing – masing dengan individu maupun bekerja sama yang dapat meningkatkan rasa kekeluargaan dan rasa kebersamaan.

Referensi

1. Abu, S. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (2), 1-18.
2. Ahmad, A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 235-246.
3. Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
4. Aspizain, C. W. (2021). Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10 (1), 1.
5. Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15*, 9-15.
6. Besse, M. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2 (2), 45-52.
7. Debi, N. H. (2021). Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6 (1), 121.
8. Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. I Wayan, J. I. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4 (9), 611-628.
10. Indah, S. J. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13 (1), 26-37.
11. Indra, M. F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 129-147.
12. Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
13. Lidia, L. H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Petra Christian University*.
14. Mardin, R. A., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Analisis Pemimpin dalam Memotivasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31 (1), 184-191.
15. Maudy, R. L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10 (1), 18-32.
16. Muhammad, D. S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (01), 38-44.
17. Pamed, A. S. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9 (1), 23-29.
18. Panji, S. D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
19. Rahmat, H. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5 (1), 16-23.
20. Roy, J. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (09), 533-550.
21. Samsul, A. A. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1 (1), 22-29.
22. Sjahril, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 89-103.
23. Sulthon, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4 (02), 208-215.
24. Syaiful, B. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu oleh*, 2 (1), 16-30.

25. Verisa, A. E. (2013). Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. *Agora*, 1 (1), 801-80.
26. Wahyudi, D. E., Rahman, H., & Herman, H. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5 (4), 301-320.
27. Yandra, R. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9 (3), 505-515.