

ANALISIS DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS DI PERUMDA BPR GARUT

Syaifuddin

Program Studi Magister Manajemen; Universitas Sebelas April Sumedang

e-mail: syaifuddin.feb@unsap.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Garut. Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 63 karyawan Perumda BPR Garut. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi sederhana, uji signifikansi parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan kepemimpinan yang efektif dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi. Saran-saran yang diajukan termasuk pelatihan kepemimpinan, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan karyawan, dan evaluasi terus-menerus terhadap strategi-strategi yang diterapkan. Dengan implementasi saran-saran ini, diharapkan Perumda BPR Garut dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai kesuksesan jangka panjang yang lebih besar.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the impact of leadership style on employee performance at Perumda BPR Garut. Quantitative research methods were used by collecting data through questionnaires distributed to 63 employees of Perumda BPR Garut. Data analysis was carried out using a simple correlation test, partial significance test (t test), and coefficient of determination. The research results show that leadership style has a significant relationship with employee performance, with a correlation coefficient of 0.725. This finding is in line with previous research which found that leadership has a positive effect on employee performance. The implication of this research is the importance of developing effective leadership and strengthening an organizational culture that supports high performance. Suggestions put forward include leadership training, strengthening communication between leaders and employees, and continuous evaluation of implemented strategies. By implementing these suggestions, it is hoped that Perumda BPR Garut can improve employee performance and achieve greater long-term success.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perbankan sebagai salah satu sektor yang sangat bergantung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola kinerja karyawan (Talunohi & Sholihah, 2023). Di tengah persaingan yang semakin ketat, perbankan membutuhkan kepemimpinan yang efektif untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan potensi karyawan (Yuliana, 2016). Gaya kepemimpinan yang beragam dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif (Muizu et al., 2017). Pada era globalisasi dan transformasi digital saat ini, perbankan menghadapi berbagai dinamika yang mempengaruhi cara operasional dan interaksi dengan pelanggan (Maulidya & Afifah, 2021). Perubahan cepat dalam teknologi, persaingan yang semakin ketat dari berbagai lembaga keuangan, serta

ekspektasi pelanggan yang semakin tinggi menjadi beberapa faktor utama yang menekan perbankan untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan inovasi produk (Wahyuningsih & Janah, 2018). Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan perbankan (Basuki, 2023).

Gaya kepemimpinan dalam konteks perbankan memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Beragam gaya kepemimpinan, mulai dari otoriter hingga demokratis, memiliki karakteristik yang berbeda dalam cara mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan (Adeline, 2022). Gaya kepemimpinan otoriter cenderung memberikan instruksi yang jelas dan kontrol yang ketat, sementara gaya kepemimpinan demokratis lebih mengutamakan partisipasi dan kolaborasi dengan karyawan dalam pengambilan keputusan (Wahyuni et al., 2022).

Dalam konteks perbankan, gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang bagaimana mencapai target bisnis, tetapi juga bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik (Pranogyo & Hendro, 2022). Hal ini mencakup aspek-aspek seperti motivasi, pengembangan keterampilan, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, didengar, dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Ramadhani, 2023). Namun demikian, tidak semua gaya kepemimpinan cocok untuk setiap situasi atau tipe organisasi. Perbankan sebagai industri yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks dan dinamis memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Terlebih lagi, perbankan juga merupakan industri yang memiliki budaya kerja yang khas, dimana nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan keamanan menjadi sangat penting (Said, 2022).

Dalam menghadapi tantangan ini, para pemimpin perbankan perlu memahami bahwa gaya kepemimpinan yang efektif bukanlah sesuatu yang statis, tetapi berkembang seiring dengan perubahan dalam konteks bisnis dan kebutuhan karyawan (Said, 2022). Oleh karena itu, penelitian yang memperhatikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks perbankan sangat penting untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan keberhasilan organisasi (Ivie Insani, 2021).

Perumda BPR Garut merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian daerah Garut. Sebagai bank pembangunan daerah, Perumda BPR Garut bertanggung jawab atas penyediaan layanan keuangan kepada masyarakat Garut, termasuk dalam hal pemberian kredit, tabungan, dan layanan keuangan lainnya. Sebagai organisasi yang bergerak dalam sektor keuangan, kinerja karyawan menjadi krusial dalam memastikan berjalannya operasional yang efisien dan berkualitas. Namun, tantangan yang dihadapi oleh Perumda BPR Garut tidaklah sedikit. Dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat, Perumda BPR Garut harus mampu mempertahankan kinerja yang kompetitif. Salah satu aspek yang dapat membantu mencapai hal ini adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat.

Dengan menganalisis dampak gaya kepemimpinan, manajemen Perumda BPR Garut akan dapat mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan dalam praktik kepemimpinan yang ada. Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang preferensi dan kebutuhan karyawan terkait dengan gaya kepemimpinan juga akan membantu manajemen dalam mengembangkan strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Penelitian ini memiliki relevansi yang penting dalam beberapa aspek. Pertama, bagi

manajemen Perumda BPR Garut, hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan praktik kepemimpinan di dalam organisasi. Kedua, bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur kepemimpinan dan manajemen SDM dengan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks lembaga keuangan.

Dengan memahami latar belakang masalah ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Perumda BPR Garut serta memberikan pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya gaya kepemimpinan dalam mencapai keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda BPR Garut yang berjumlah 63 orang. Dengan menggunakan metode sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan anggota sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini juga berjumlah 63 orang. Pemilihan sampel secara menyeluruh ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang representatif tentang karyawan Perumda BPR Garut secara keseluruhan.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen penelitian tersebut dirancang untuk mengukur gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara obyektif dan akurat. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik statistik, seperti uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan

Tabel 1

Data Rekapitulasi Uji Validitas Instrument Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,466	0,209	Valid
2	0,297	0,209	Valid
3	0,390	0,209	Valid
4	0,236	0,209	Valid
5	0,371	0,209	Valid
6	0,498	0,209	Valid
7	0,677	0,209	Valid
8	0,547	0,209	Valid

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi untuk setiap butir pernyataan instrumen kepemimpinan berada di atas ambang batas 0,209. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian kepemimpinan menunjukkan tingkat validitas yang memadai. Artinya, setiap item pernyataan dalam instrumen tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel

gaya kepemimpinan yang sedang diteliti. Oleh karena itu, dapat dipercaya bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara akurat mengukur konstruk gaya kepemimpinan.

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Tabel 2

Data Rekapitulasi Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,466	0,209	Valid
2	0,297	0,209	Valid
3	0,390	0,209	Valid
4	0,288	0,209	Valid
5	0,345	0,209	Valid
6	0,486	0,209	Valid
7	0,649	0,209	Valid
8	0,391	0,209	Valid
9	0,465	0,209	Valid
10	0,554	0,209	Valid
11	0,493	0,209	Valid
12	0,495	0,209	Valid
13	0,325	0,209	Valid
14	0,541	0,209	Valid
15	0,527	0,209	Valid
16	0,517	0,209	Valid
17	0,562	0,209	Valid

Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen kinerja karyawan menunjukkan koefisien korelasi yang melebihi ambang batas 0,209. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian kinerja karyawan menunjukkan tingkat validitas yang memadai. Dengan kata lain, setiap pernyataan dalam instrumen tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan yang sedang diteliti. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap dapat mengukur konstruk kinerja karyawan dengan tepat dan akurat.

Uji Reabilitas Instrumen Kepemimpinan

Tabel 3

Data Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	63	100,0
	<i>Excluded^a</i>	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,756	8

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti pada Tahun 2023

Berdasarkan hasil, terlihat bahwa nilai reliabilitas instrumen penelitian tentang kepemimpinan adalah 0,756. Angka ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian memenuhi standar reliabilitas yang ditetapkan, yaitu lebih besar dari 0,600 sesuai dengan pedoman Alpha Cronbach. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tentang kepemimpinan dapat diandalkan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Tabel 4
Data Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	63	100,0
	<i>Excluded^a</i>	0	0,0
	<i>Total</i>	63	100,0

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,760	17

Berdasarkan hasil output SPSS yang terlampir, nilai reliabilitas instrumen penelitian terkait kinerja karyawan adalah sebesar 0,760. Nilai ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan, yaitu lebih besar dari 0,600, sesuai dengan standar Alpha Cronbach. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai kinerja karyawan dapat dianggap dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Korelasi

Tabel 5
Uji Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Correlations</i>			
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		0,000

<i>Correlations</i>			
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari hasil uji korelasi sederhana yang disajikan, didapatkan koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,725. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai hubungan yang sedang, karena berada di antara interval koefisien 0,40 hingga 0,599. Artinya, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik, kinerja karyawan memiliki kecenderungan untuk meningkat. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kurang efektif, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dengan kemungkinan mengalami penurunan.

Uji Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,725^2 \times 100\% \\
 &= 0,52 \times 100\% \\
 &= 52\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien determinasi ($kd=r^2$) yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh insentif sebesar 52%, sementara 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6
Data Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.248	4.810		5.456	.000
	kepemimpinan	1.265	.154	.725	8.209	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) yang telah dilakukan, nilai signifikansi ditemukan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai ambang batas yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 8.209, yang lebih besar dari nilai t tabel yang seharusnya, yaitu 1.670. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Perumda BPR Garut.

Pembahasan

Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Perumda BPR Garut

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Garut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,725, yang berada dalam rentang hubungan yang sedang. Artinya, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan yang baik dengan kinerja karyawan yang meningkat. Hasil uji signifikansi parsial juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai ambang batas yang ditetapkan dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yang seharusnya.

Hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Garut konsisten dengan penelitian sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh (I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, 2016) juga menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Nur Aisah, 2020), yang menemukan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa penting bagi manajemen Perumda BPR Garut untuk memperhatikan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, serta memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perumda BPR Garut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta hasil uji signifikansi parsial yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepemimpinan berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Perumda BPR Garut dan organisasi lainnya untuk memperhatikan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, serta memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diajukan untuk Perumda BPR Garut dan organisasi lainnya. Pertama, penting untuk memperhatikan pengembangan kepemimpinan yang efektif melalui pelatihan dan pembinaan bagi para pemimpin di semua tingkatan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas kepemimpinan yang dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan secara lebih efektif. Kedua, perlu diberikan perhatian lebih dalam memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi, termasuk pemberian penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara pimpinan dan karyawan akan membantu menciptakan saling pengertian dan dukungan dalam mencapai tujuan organisasi. Terakhir, penting untuk terus melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap implementasi strategi-strategi ini serta mengidentifikasi area-area yang masih perlu perbaikan. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan Perumda BPR Garut dan organisasi lainnya dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai keberhasilan jangka panjang yang lebih besar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kontribusi dari semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Tanpa dukungan dan kerjasama Anda semua, penelitian ini tidak akan berhasil. Terima kasih atas waktu, upaya, dan pemikiran yang telah Anda sumbangkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan organisasi serta memberikan kontribusi positif dalam pemahaman kita tentang pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terima kasih sekali lagi atas kerja sama yang baik dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42–63. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i2.205>
- Basuki, N. (2023). ENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, D. K. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 335–358.
- ivie Insani, R. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR MITRA RUKUN MANDIR. *JURNAL ILMU KEUANGAN DAN PERBANKAN*, 8(1), 37–49.
- Maulidya, G. P., & Afifah, N. (2021). Perbankan Dalam Era Baru Digital: Menuju Bank 4 . 0. *Proceeding Seminar Bisnis Seri V*, 278–288.
- Muizu, W. O. Z., Irfan, M., & Kaltum, U. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes Garage. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 272–294. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v4i2.124>
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 171–182. <http://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmind>
- Ramadhani. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Said, M. F. (2022). Strategi Kepemimpinan Krisis Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Global Untuk Pemulihan Ekonomi. *Jurnal Penelitian Politik*, 19(2), 111. <https://doi.org/10.14203/jpp.v19i2.1221>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Talunohi, D., & Sholihah, E. (2023). Peran Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sektor Perbankan. *Jurnal Akuntansi Publik*, 1(3), 190–213. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jap-widyakarya/article/view/969/1006>
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Wahyuningsih, N., & Janah, N. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah Menggunakan Internet Banking Pada Bank Muamalat. *Al-Amwal : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*, 10(2), 295. <https://doi.org/10.24235/amwal.v10i2.3596>
- Yuliana, R. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BCA SYARIAH SEMARANG). *Jurnal STIE SEMARANG*, 8(3), 201–218.