

## PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI KEMBALI VILLAS

**Muhammad Fauzan Azhmy**  
Universitas Harapan Medan, Indonesia  
Penulis Korespondensi; [azhmezfauzan@gmail.com](mailto:azhmezfauzan@gmail.com)

### ABSTRACT

*The company's success in achieving its goals can be seen by the presence of high work performance. The main thing that companies need is the role of a leader who is able to apply good leadership to build relationships and collaboration in every element of the company. This research was conducted at Kembali Villas with the aim of knowing the leadership style applied and its role in improving work performance. Research using qualitative methods with observation and interviews. One of the fundamental factors is leadership style, a leader must first get to know the employees before applying his leadership style. The result of the research is that the leadership style used by Kembali villas is a democratic leadership style, it can be seen that the leader always provides an open opportunity for employees to provide opinions and solutions regarding the conditions of Kembali villas. This leadership style is able to improve the work performance of the employees of Kembali Villas.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Achievement, Success*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan- kegiatan operasional organisasi. Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi Kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Kesuksesan perusahaan dapat terwujud apabila perusahaan mampu untuk menciptakan kerja sama tim yang baik dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya perusahaan, sehingga dapat mendorong kinerja di dalam perusahaan menjadi lebih baik. Hal utama yang dibutuhkan perusahaan adalah peran seorang pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan yang baik untuk membangun relasi serta kolaborasi disetiap elemen perusahaan.

Salah satu faktor yang mendasar yaitu gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus lebih dulu mengenal para karyawan sebelum menerapkan gaya kepemimpinannya. (Hidayat dkk, 2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola gerakan dimana pemimpin mengajak karyawannya untuk meraih suatu tujuan perusahaan. Setiap perusahaan tentunya memiliki seorang pemimpin yang memiliki ciri khas gaya kepemimpinannya tersendiri (M.L Makalew, 2021). Gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. (Rosalina & Wati, 2020). Kepemimpinan juga berperan dalam membentuk karyawan yang berprestasi melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan benar. Kepemimpinan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Setiap keputusan yang dikeluarkan oleh pemimpin diharapkan memberikan pengaruh besar baik bagi perusahaan maupun karyawan, terutama sebagai factor yang dapat mendorong karyawan untuk mengikuti dan memberikan sikap segan terhadap pimpinan dengan wujud menjalankan tugas pekerjaan, sehingga dapat berimbas pada prestasi kerja yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola gerak, keterampilan, dan sikap yang diungkapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar meningkatkan prestasi kerja (Kartono, 2018).

Kembali villas merupakan salah satu villa yang sangat mengutamakan prestasi karyawan. Villa ini berlokasi di Jl. Saridewi No.14D Seminyak, Bali. Kembali villas beroperasi sejak bulan maret 2003. Kembali villas tergolong strategis yang hanya berjarak 100 kilometer atau sekitar 3 menit berkendara menuju pantai. Kembali villas memiliki penawaran dan fasilitas terbaik yang dapat dipesan dan diakses langsung pada website resmi Kembali villas. Kembali villas memiliki 20 karyawan yang terdiri 10 orang pria dan 10 orang wanita. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan memiliki prestasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan Kembali villas terpenuhi. Dalam menciptakan prestasi kerja karyawan maka diperlukan gaya kepemimpinan yang ideal. Selain hal tersebut, Kembali villas rutin melakukan pelatihan dan pembinaan pada karyawan guna meningkatkan potensi karyawan dalam bekerja untuk mencapai target. Rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah bagaimana gaya kepemimpinan pada Kembali villas dan bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Kembali villas.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Teori Kepemimpinan

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan (Leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018: 3) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan dalam mempengaruhi kegiatan seseorang. Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya perusahaan agar dapat bersaing secara baik (Sunarsi, 2020). Menurut Rompas, dkk (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Menurut Riinawati (2019: 156) gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut: [1] Gaya kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan ini menerapkan kekuasaan di Tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan Memandang Dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu sesuatu tanpa diperintah. [2] Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan ini merupakan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menetapkan orang-orang yang dipimpinnnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe

pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. [3] Gaya kepemimpinan bebas, Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat. [4] Gaya Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketaatan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

## 2. Prestasi kerja

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas daripada pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran Prestasi Kerja, Menurut Badriyah (2018:136) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut [1] Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, [2] Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja. [3] Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama. [4] Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan. [5] Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin. Menurut Siagian (2018:225) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut [1] Mendorong peningkatan prestasi kerja, [2] Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, [3] Untuk kepentingan mutasi pegawai, [4] Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, [5] Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif, menurut Ismayani (2019:27) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai “suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah, dalam penelitian kualitatif ini, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa metode kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data secara mendalam dan tepat yang mengandung makna, di mana makna ini adalah data sebenarnya. Penelitian dengan metode kualitatif ini melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam pembuatan laporan. Penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif disebabkan beberapa hal yang cukup penting antara lain [1]Latar belakang penelitian tidak bersifat homogen dan [2] Penelitian ini ingin mengungkap data dengan apa adanya sesuai dengan hasil temuan dilapangan tentang kepemimpinan manager pada Kembali villas. Untuk mendapatkan data-data yang valid dan obyektif terhadap apa yang diteliti maka kehadiran

peneliti dilapangan dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan. Kehadiran peneliti sebagai pengamat langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang akan diteliti sangat menentukan hasil penelitian, maka dengan cara riset lapangan sebagai pengamat penuh secara langsung pada lokasi penelitian peneliti dapat menemukan dan mengumpulkan data secara langsung. Jadi dalam penelitian ini, insrtumen penelitian adalah peneliti sendiri yang sekaligus sebagai pengumpul data. Sedangkan instrument-instrumen yang lain merupakan instrument pendukung atau instrumen pelengkap oleh karena itu kehadiran peneliti dilapangan sangatlah diperlukan Adapun tujuan kehadiran peneliti dilapangan adalah untuk mengamati secara langsung keadaan-keadaan atau kegiatan-kegiatan yang berlangsung, fenomena-fenomena social dan gejala-gejala fsikis yang terjadi di Kembali villas. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengamati langsung apakah kejadian-kejadian tersebut akan berbeda jauh atau relevan dengan hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara. Data Dalam penelitian kualitatif, peneliti sekaligus berfungsi sebagai instrument utama yang terjun kelapangan serta berusaha sendiri mengumpulkan data melalui observasi maupun wawancara dan interview secara lebih rinci teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah [1] Metode Observasi (Pengamatan), [2] Observasi atau pengamatan adalah suatu proses yang kompleks yang dimana prosesnya tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan bila responden yang diamatai tidak terlalu besar. Metode Interview (Wawancara), Metode wawancara adalah suatu Teknik di mana peneliti mendapatkan penjelasan dengan cara tanya jawab sesuai dengan pertanyaan yang sudah disiapkan sambil bertatap muka antara peneliti dengan informan. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara semiterstruktur (semistruktur interview). Wawancara tersebut juga termasuk dalam kategori in depth interview. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan masukan. ini disebut juga dengan metode wawancara, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui Tanya jawab secara langsung dengan sumber data. Dalam penelitian ini digunakan metode induktif untuk menarik suatu kesimpulan terhadap hal-hal atau peristiwa-peristiwa dari data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang bisa digeneralisasikan (ditarik kearah kesimpulan umum), maka jelas metode induktif ini untuk menilai fakta-fakta empiris yang ditemukan lalu dicocokkan dengan teori-teori yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Gaya Kepemimpinan Pada Kembali Villas**

Pemimpin merupakan pengelola yang membangun dan mempraktekan integritas yang tinggi dalam organisasi. Peranan pemimpin pada umumnya untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja karyawan. Hal ini sudah terbukti di Kembali villas bahwa peranan pemimpin sangat penting. Salah satu peran kepemimpinan yang telah dilakukan Ibu Nyoman Suartini selaku Manager adalah membimbing, menuntun dan memberi masukan kepada seluruh karyawan dalam perusahaan. Hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2023 “Bagaimana gaya atau konsep kepemimpinan yang Ibu Nyoman Suartini terapkan di Kembali villas?”, Menurut Ibu Nyoman Suartini selaku Manager mengatakan peran Beliau sebagai pemimpin di Kembali Villas menerapkan konsep beyond leadership yakni 13 konsep sebagai seorang pemimpin yang berperilaku disiplin yang dilandasi dengan rasa kehormatan yang tinggi. Ibu Nyoman Suartini memimpin berdasarkan Konsep berpikir dan bertindak seorang pemimpin yang didasari pada rasa kesetaraan yang dilandasi oleh kasih sayang dan compassionate. Ibu Nyoman Suartini memiliki gaya kepemimpinan demokratis, di mana Beliau menganggap seluruh karyawan kembali villas sebagai asset dalam perusahaan. Beliau selalu memberikan kesempatan terbuka pada seluruh karyawan Kembali villas untuk menyampaikan pendapat atau kritikan untuk kebaikan Kembali villas kedepannya. Ibu Nyoman Suartini rutin memberi pembinaan kepada karyawan, mendorong dan mengarahkan karyawan untuk lebih disiplin, saling membantu dan saling peduli antar sesama karyawan lain dan bersikap bijaksana dalam mengatasi segala hal. Beliau memperhatikan dan peduli pada setiap karyawan dalam hal pekerjaan, beliau juga mengutamakan kerjasama dan kerja

tim dalam usaha mencapai visi misi perusahaan. Hal ini dapat diketahui bahwa Ibu Nyoman Suartini selalu mengadakan rapat ataupun diskusi sebelum mengambil sebuah keputusan. Beliau juga menerapkan konsep pemimpin yang menyeimbangkan interaksi, di mana interaksi antara atasan dengan bawahan diperlukan untuk menjaga keseimbangan dan pemimpin dapat diterima dengan baik di lingkungan perusahaan.

## 2. Peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Kembali villas

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan dalam mempengaruhi kegiatan seseorang. Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya perusahaan agar dapat bersaing secara baik (Sunarsi, 2020). "Bagaimana peranan Ibu dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Kembali villas?", Menurut Ibu Nyoman Suartini bahwa Beliau selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawan, mana yang berprestasi dan mana yang hanya sekedar bekerja saja, meskipun karyawan telah direkrut melalui seleksi yang baik dan akurat, namun dalam melaksanakan pekerjaan, tugas dan kewajiban selalu menghadapi persoalan seperti terdapat kekurangan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, Kembali villas selalu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas, kinerja dan prestasi kerja. Beliau juga memberikan motivasi agar gairah dan semangat kerja karyawan untuk bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan yang dibutuhkan saat sekarang, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan baik saat dibutuhkan sekarang maupun yang akan datang. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk menjalankan visi dan misi. Oleh karena itu karyawan harus terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berkualitas dan berkapasitas daya guna, prestasi kerja semakin meningkat untuk mencapai tujuan excellent dan institusi serta organisasi menjadi lebih baik. Beliau juga mengatakan bahwa rutin dilakukan pemantauan sikap karyawan oleh manager dan owner Kembali villas, penilaian prestasi kerja juga dilakukan dengan cara membuat ranking karyawan setiap akhir tahun yang diambil dari hasil pengisian kuesioner mengenai kondisi bekerja selama 1 tahun. Selain itu, terdapat penghargaan karyawan target goals yang diambil dari total sales yang telah dicapai setiap karyawan. Karyawan yang memiliki pencapaian total sales tertinggi dan melebihi target yang telah ditetapkan akan mendapatkan reward berupa uang bonus. Dengan adanya penerapan kebijakan ini maka diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk lebih semangat lagi dalam hal memberikan pelayanan yang excellent kepada customer serta dapat memberikan kontribusi sales yang tinggi sehingga Kembali villas mampu mencapai target villa yang telah ditetapkan perusahaan dalam setiap bulannya.

## Simpulan

1. Gaya kepemimpinan yang dipakai Kembali villas adalah gaya kepemimpinan demokratis, dilihat pemimpin selalu memberikan kesempatan terbuka pada karyawan untuk memberi pendapat dan solusi mengenai kondisi Kembali villas. Pemimpin juga selalu rutin mengadakan rapat atau diskusi mengenai kondisi Kembali villas dan melibatkan karyawan ketika mengambil keputusan. Pemimpin menganggap seluruh karyawan kembali villas sebagai asset berharga.
2. Gaya kepemimpinan demokratis dalam prestasi kerja karyawan Kembali villas menunjukkan hasil dari pelatihan dan pembinaan karyawan yang diberikan oleh pimpinan menghasilkan prestasi yang dicapai karyawan baik dalam prestasi pencapaian target, Kerjasama team, dan ketepatan menyelesaikan tugas. Dengan gaya kepemimpinan demokratis memberikan rasa peduli karyawan pada Kembali villas sehingga karyawan termotivasi dengan tantangan target pada Kembali villas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Ismayani, S. M. (2019). Metodologi penelitian. Syiah Kuala University Press.
- Badriyah, Mila, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Goverd Adler Clinton Rompas, d. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA Vol.6 No.4, 1978-1987.
- M.L makalew, T., F. Tamengkel, L., & Y. Punuindoong, A. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Prima Abadi. 2(5), 428–432.
- Nafiah, U. L., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. 2018. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang. Jobman: Journal of Organization and Bussines Management, 1(2)
- Riinawati. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Rosalina, M., & Wati, L. N. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18–32.
- Siagian Sondang, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. Metode Kuantitatif. Journal of Chemical Information and Modeling.
- Sunarsi, Denok., & Rozi, Achmad. (2020). KEPEMIMPINAN BISNIS STRATEGIK. Serang: Desanta Muliavisitama.
- Wijono, Sutarto. 2018. Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.