

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN
KOMITMEN KARYAWAN PADA UD. AROFAH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

OPPI SALMA FANDANA

NPM : 19.1.02.02.0049

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

OPPI SALMA FANDANA
NPM:19.1.02.0049

Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN
KOMITMEN KARYAWAN PADA UD. AROFAH JAYA**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 27 Juni 2023

Pembimbing I



Restin Meilina, M.M
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Hot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M
NIDN. 0718118401

Skripsi oleh:

OPPI SALMA FANDANA
NPM:19.1.02.02.0049

Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN
KOMITMEN KARYAWAN PADA UD. AROFAH JAYA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang

Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Edy Djoko, S.E., M.Pd., M.M.
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M.



Mengetahui,
Dean FEB,



Dr. Subagyo, M.M

NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Oppi Salma Fandana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 19 Juli 2001
NPM : 19.1.02.02.0049
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan



OPPI SALMA FANDANA

NPM:19.1.02.02.0049

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

Didalam kesuksesan pasti ada proses yang tidak gampang untuk dicapai, tetapi yakinlah kepada Allah yang selalu bersama kita. Karena Allah tidak akan tidur dan melihat umatnya berproses

Kupersembahkan karya ini buat :

Kedua Orang Tua, Alm. Kakek dan Nenek , dan Keluarga Tercinta

Abstrak

Oppi Salma Fandana: Analisis Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan Pada UD. Arofah Jaya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Peningkatan Komitmen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan, menganalisis komitmen karyawan, dan menganalisis peningkatan komitmen karyawan melalui gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada 5 informan yaitu terhadap pemilik perusahaan dan 4 karyawan. Penelitian ini menggunakan uji keabsahan triangulasi sumber, yaitu untuk membandingkan hasil wawancara terhadap sumber yang berbeda. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UD. Arofah Jaya adalah gaya kepemimpinan yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan yaitu tegas, memaksa dalam memberikan tugas atau otoriter, dan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan atau demokratis, sehingga gaya kepemimpinan di UD. Arofah Jaya adalah gaya kepemimpinan situasional. (2) komitmen karyawan yang kurang baik karena adanya pemimpin yang sering memarahi karyawan dan menunda gaji karyawan. (3) gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen karyawan.

KATAPENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan pada UD. Arofah Jaya” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah Swt, yang telah memberikan nikmat Islam, iman, dan ikhsan, kesehatan dan limpahan rahmat dan kasih sayang yang tak terhingga.
2. Kedua Orang Tua, yang telah memberikan dukungan moril maupun material serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya.
3. Bapak Dr. Zaenal Afandi, M.Pd, selaku Rektor UN PGRI Kediri yang telah memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
4. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri dan juga sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dalam penyusunan.
6. Bapak Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dalam penyusunan.

7. Ibu Arofah, yang telah mengizinkan dan membantu saya untuk melakukan penelitian pada UD. Arofah Jaya.
8. Seluruh karyawan UD. Arofah Jaya, yang bersedia melakukan wawancara dan memberikan informasi untuk kepentingan penyusunan proposal.
9. Kepada teman-teman yang sudah mendukung dan berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan penelitian serta telah memberikan motivasi dan semangat.
10. Semua pihak yang membantu membantu dalam proses penyusunan skripsi sehingga dapat selesai tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya disertai harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Kediri, 28 Juni 2023

OPPI SALMA FANDANA

NPM: 19.1.02.02.0049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Berpikir	17

BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN.....	19
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	19
	B. Kehadiran Peneliti	21
	C. Situs Penelitian	22
	D. Tahapan Penelitian	22
	E. Sumber dan Teknik Penelitian	24
	F. Prosedur Pengumpulan Data	27
	G. Teknik Analisis Data	31
	H. Uji Keabsahan Data	33
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
	A. Gambaran Umum Informan dan Deskripsi Situs Penelitian.....	34
	B. Deskripsi Data Hasil Penelitian	39
	C. Interpretasi dan Pembahasan.....	61
BAB V	: PENUTUP	68
	A. Temuan.....	68
	B. Implikasi	70
	C. Rekomendasi	70
	DAFTAR PUSTAKA	83
	LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1 : Penelitian Terdahulu	15
3.1 : Data Nama-nama Responden di UD. Arofah Jaya	26
3.2 : Instrumen Observasi	28
3.3 : Instrumen Wawancara	29
4.1 : Gambaran Umum Informan	34
4.3 : Hasil Wawancara Tentang Gaya Kepemimpinan	39
4.4 : Hasil Wawancara Tentang Gaya Kepemimpinan	41
4.5 : Hasil Wawancara Tentang Gaya Kepemimpinan	44
4.6 : Hasil Uji Keabsahan Menggunakan Triangulasi Sumber	46
4.7 : Hasil Wawancara Mengenai Komitmen	47
4.8 : Hasil Wawancara Mengenai Komitmen	49
4.9 : Hasil Wawancara Mengenai Komitmen	51
4.10 : Hasil Uji Keabsahan Menggunakan Triangulasi Sumber	53
4.11 : Hasil Wawancara Peningkatan Komitmen Melalui Gaya Kepemimpinan	54
4.12 : Hasil Wawancara Peningkatan Komitmen Melalui Gaya Kepemimpinan	57
4.13 : Hasil Uji Keabsahan Menggunakan Triangulasi Sumber	60

DAFTAR BAGAN

Bagan

2.2	: Kerangka Berpikir	17
4.2	: Struktur Organisasi UD. Arofah Jaya	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Transkrip Wawancara	72
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian Dari LPPM	87
Lampiran 3	Surat Balasan Izin Penelitian UD. Arofah Jaya	88
Lampiran 4	Surat Selesai Penelitian UD. Arofah Jaya	89
Lampiran 5	Berita Acara Kemajuan Pembimbingan Penulisan KTI	90
Lampiran 6	Berita Acara Kemajuan Pembimbingan Penulisan KTI	91
Lampiran 7	Hasil Observasi Pada UD. Arofah Jaya	92
Lampiran 8	Dokumentasi Wawancara Ibu Arofah (Pemilik UD. Arofah Jaya) ..	93
Lampiran 9	Dokumentasi Wawancara Bapak Dinak (Plisket/Mlisir).....	94
Lampiran 10	Dokumentasi Wawancara Bapak Iwan (Plisket/Mlisir)	94
Lampiran 11	Dokumentasi Wawancara Ibu Yessi (Penjahit)	95
Lampiran 12	Dokumentasi Wawancara Ibu Anjarwati (Penjahit).....	95
Lampiran 13	Aktivitas Karyawan Pada UD. Arofah Jaya	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut Susan, (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, SDM juga sebagai aset untuk dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Untuk mengembangkan kemampuan harus ada proses manajemen SDM yang tepat termasuk kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi SDM dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang tepat akan membentuk SDM menjadi karyawan-karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut Lubis & Jaya, (2019) komitmen adalah kesadaran seseorang karyawan yang tinggi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, tugas, maupun tanggung jawab yang telah diberikan akan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya.

Komitmen dalam organisasi merupakan hubungan antara perusahaan ataupun pemimpin, dimana komitmen berpengaruh terhadap perusahaan tersebut. Apabila tidak ada komitmen dalam sebuah organisasi bisa saja para karyawan perusahaan tersebut keluar dan membangun bisnis

yang sama, yang akhirnya justru menjadi pesaing yang mengancam eksistensi perusahaan.

Hubungan antara pemimpin dan karyawan adalah salah satu yang terpenting dalam mengelola usaha, jika suatu perusahaan tidak saling bekerja sama antara pemimpin dan karyawan, maka dalam bekerja karyawan tidak akan merasa nyaman, dan akan mempengaruhi produktivitas, atau bahkan keluar dari perusahaan. Menurut Wahyudi et al., (2020) pemimpin merupakan seseorang yang sangat berperan penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Seorang pemimpin harus bisa memahami bagaimana karakter karyawan, sehingga bisa memberikan motivasi atau masukan agar meningkatkan kinerja. Menjadi seorang pemimpin harus bisa membaaur atau pendekatan dengan karyawan untuk mengetahui bagaimana sifatnya agar menciptakan integritas yang baik dalam organisasi. Dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan yang baik akan bisa memahami satu dengan yang lain, maka dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan menjadikan pekerjaan lebih ringan. Adanya hubungan yang baik terhadap karyawan bisa menjadi kenyamanan dalam bekerja, jika karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaan maupun dengan pemimpin mereka, maka karyawan tersebut bisa mengutarakan semua permasalahan yang dihadapi di dalam organisasi tersebut.

Menurut Leonardo et al., (2021) gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi dari sebuah kombinasi keterampilan, sifat, sikap, dan falsafah yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika seorang pemimpin mencoba untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kamal & Abdillah, (2018) gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada bawahannya atau karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran secara bersama-sama, serta gaya kepemimpinan untuk mendorong bawahannya atau memotivasi agar memberikan hasil yang terbaik dalam perusahaan.

Salah satu perusahaan yang selalu berusaha menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi kenyamanan karyawan adalah UD. Arofah Jaya. UD.Arofah Jaya merupakan salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang produksi gorden di Purwoasri. Pada saat ini UD.Arofah Jaya memiliki banyak sekali pesaing, karena di Purwoasri tepatnya di Desa Blawe merupakan sentra gorden dan hampir semua masyarakatnya memiliki usaha gorden. Dari masing-masing UMKM memiliki pasar sendiri-sendiri, namun tidak menutup kemungkinan akan saling mengambil pasar dari pesaing lainnya.

Dari hasil observasi peneliti yang dilakukan pada Bulan Juni, karyawan dari perusahaan ini beberapa ada yang keluar dan membuka usaha baru yang justru menjadi pesaing untuk UD. Arofah Jaya. Padahal pemimpin atau atasan pada UD. Arofah Jaya dapat memberikan contoh atau teladan dalam bekerja misalnya dalam mengoperasikan mesin jahit,

bagaimana cara menjahit yang benar, bagaimana menjahit dengan rapi, bagaimana membentuk pola dalam menjahit gorden. Pemimpin UD. Arofah Jaya juga ikut bekerjasama dengan karyawan yang lainnya dalam hal memproduksi atau membantu dalam segala hal misalnya dalam produksi, pengemasan, pemasaran, dan penyeteran. Jadi pemimpin di sana memberikan contoh teladan yang baik, energi yang positif bagi karyawannya, dan memberikan semangat agar mau berkembang lagi.

Namun belum tentu gaya kepemimpinan yang sepertinya sudah baik ini mampu meningkatkan komitmen karyawan, perlu penelitian mendalam dari beberapa sumber berbeda terkait peran gaya kepemimpinan di UD. Arofah Jaya dalam meningkatkan komitmen karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk penelitian yang berjudul :**“Analisis Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan pada UD. Arofah Jaya “**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti akan memfokuskan pada Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan. Dimana fokus penelitian tersebut dijabarkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut ini :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam UD. Arofah Jaya.
2. Komitmen karyawan pada pemimpin atau perusahaan di UD. Arofah Jaya.
3. Peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan melalui gaya kepemimpinan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu sebagai berikut ini :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang ada pada UD. Arofah Jaya?
2. Bagaimanakah komitmen karyawan pada UD. Arofah Jaya?
3. Bagaimanakah peningkatan komitmen karyawan melalui gaya kepemimpinan pada UD. Arofah Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang di atas dan berdasarkan rumusan masalah, maka dapat di simpulkan untuk tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang ada pada UD. Arofah Jaya.
2. Untuk menganalisis komitmen karyawan pada UD. Arofah Jaya.
3. Untuk menganalisis peningkatan komitmen karyawan melalui gaya kepemimpinan pada UD. Arofah Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini yaitu :

1. Manfaat Praktis

Dalam manfaat praktis ini bagi UD. Arofah Jaya dapat menjadi bahan evaluasi atau bahkan menjadi solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi. Dapat juga memberikan bahan pertimbangan untuk mengambil langkah keputusan atau kebijakan selanjutnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti

Manfaat bagi penulis adalah dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi pada UD. Arofah Jaya, sehingga dapat menambahkan wawasan atau dapat memberikan keputusan untuk permasalahan tersebut. Melalui data otentik yang ditemukan selama peneliti melakukan penelitian.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa menjadikan rujukan wawasan lebih bagi para peneliti selanjutnya dan bisa melakukan penelitian lebih lanjut tentang komitmen dan gaya kepemimpinan yang belum diungkap dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashsifa, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional (Sistem Pengendalian Manajemen sebagai Variabel Moderasi). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 9(2), 131–149. <https://doi.org/10.30659/jai.9.2.131-149>
- Fauzia, H. H., Rubini, B., & Sunaryo, W. (2018). KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN GURU. *Manajemen Pendidikan*, 6(2), 607–616.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK. *Mahasiswa Wacana Publik*, 1(1), 190–202.
- Hasnawati, H., Sapirin, M., & Ruslan, M. (2020). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA* (H. Halim (ed.)). Pusaka Almaida.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). STUDI DESKRIPTIF KUANTITATIF TENTANG AKTIVITAS BELAJAR MAHASISWA DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN EDMODO DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH. *Artefak*, 7(1), 13–20.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA). *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 103–122.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kartono, K. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Dalam Melihat Turnover Intention*. CV BUDI UTAMA.
- Kaswan. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi, SDM* (E. Kurnia (ed.)). CV. ANDI

OFFEST.

- Khoironi, N., & Hamid, A. (2020). Kepemimpinan situasional dalam pendidikan islam. *Mudarrisuna*, *10*(4), 668–677. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/jm.v10i4.7078> Kepemimpinan
- Leonardo, V., Arwin, A., Yuliana, Y., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 466–470.
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *KOMITMEN MEMBANGUN PENDIDIKAN (TINJAUAN KRISIS HINGGA PERBAIKAN MENURUT TEORI)*. CV. Widya Puspita.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nopiansyah, R., & Lubis, C. C. (2022). MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DALAM MEMBENTUK KOMITMEN PELAKU SENI SENDRATARI RAMAYANA BALLET PURAWISATA. *Cerano Seni*, *01*(02), 37–51.
- Prawoto, I. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Sebuah Organisasi Kependidikan. *Sosial Dan Budaya Syar-I*, *9*(3), 963–974. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25914>
- Pritandhari, M., & Ratnawuri, T. (2018). ANALISIS PEMBELAJARAN MONOPOLI EKONOMI (MONOKOMI) PADA SISWA BOARDING SCHOOL. *Pendidikan Ekonomi UM Metro*, *6*(2), 99–105. <https://doi.org/10.7868/s0869565218050249>
- Puspasari, I. D., & Fauji, D. A. (2019). STUDI ETNOMETODOLOGI ATAS FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOUR SEBAGAI KATALISATOR EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN MANAJEMEN KEUANGAN. *NUSAMBA*, *4*(1), 84–93. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i1.12847>
- Putri, H. N., Arief, H. Al, Harits, A., & Fahrezy, J. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Bidang Pengelolaan Daerah Sungai Dan Hutan

- Lindung (PDASHL) Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. *Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 45–51.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.15144>
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah*, 17(33), 81–95.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, T., & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *BASICEDU*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747> ISSN
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA CV.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). *INSTRUMEN PENELITIAN* (T. Fiktorius (ed.)). Mahameru Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Integensia Media.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Wahyudi, D. E., Rahman, A., & Herman, H. (2020). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Manajemen Dakwah*, 5(4), 301–320.
<https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.1074>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka.