

Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jacintha Dwiberkat Adamantine Authorized Sales Agency of PT Bank DBS Indonesia

Natalia Veronika ^{1*}, Noto Susanto ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)</p> <p>Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Communication, Reward System, Strategic Planning</p>	<p><i>This study analyzes the leadership style at PT Jacintha Dwiberkat Adamantine and its influence on employee performance. Using a qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation from employees and leaders. The results show that a participative leadership style is applied, with leaders involving employees in decision-making. However, cross-departmental communication challenges sometimes lead to misunderstandings. The SWOT analysis revealed a score of 4.0 for strengths and opportunities, indicating high internal capabilities and growth opportunities, while weaknesses and threats each scored 2.0. Recommended strategies include increasing interdepartmental collaboration through training, implementing a structured reward system to motivate high-performing employees, and utilizing technology for communication efficiency. This strategy aims to create a supportive work environment, increase productivity, and strengthen competitiveness, so that PT Jacintha Dwiberkat Adamantine can achieve sustainable growth in employee satisfaction and organizational performance.</i></p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Sistem Penghargaan, Perencanaan Strategis</p>	<p>ABSTRAK Penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari karyawan serta pemimpin. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan, dengan pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Namun, tantangan komunikasi lintas departemen terkadang menyebabkan kesalahpahaman. Analisis SWOT mengungkapkan skor 4,0 untuk kekuatan dan peluang, menandakan kemampuan internal yang tinggi dan peluang pertumbuhan, sementara kelemahan dan ancaman masing-masing mendapatkan skor 2,0. Rekomendasi strategi meliputi peningkatan kolaborasi antardepartemen melalui pelatihan, penerapan sistem penghargaan terstruktur untuk memotivasi karyawan berprestasi, dan pemanfaatan teknologi untuk efisiensi komunikasi. Strategi ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing, sehingga PT Jacintha Dwiberkat Adamantine dapat mencapai pertumbuhan berkelanjutan dalam kepuasan karyawan dan kinerja organisasi.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dan strategis dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai agar dapat berfungsi secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Sebagai penggerak organisasi, sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan, sehingga perusahaan harus terus berupaya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya karyawan yang bekerja secara optimal, diharapkan hasil kerja yaitu kinerja karyawan yang baik juga tercapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Untuk menjalankan sebuah organisasi, diperlukan berbagai sumber daya, seperti manusia, mesin, dan material. Sumber daya manusia, yang terdiri dari pegawai atau karyawan, adalah elemen paling penting karena mereka memiliki kemampuan, energi, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai

*Corresponding author.

E-mail: nataliaveronica784@gmail.com

tujuan organisasi. Meskipun demikian, kemampuan manusia terbatas, baik dari segi fisik, pengetahuan, waktu, maupun fokus, sementara kebutuhannya tidak terbatas. Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat saat ini, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kompetensi, semangat, serta disiplin tinggi dalam menjalankan peran dan tugasnya, baik secara individu maupun untuk tujuan organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan hasil kerja yang optimal (kinerja).

Dalam menjalankan operasionalnya, sebuah organisasi pasti akan menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuannya. Salah satu tantangan tersebut adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi. Banyak perusahaan atau organisasi yang mengalami kemunduran, bahkan.

Kegagalan dalam mencapai tujuan sering kali disebabkan oleh masalah pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional dan efektif agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta perkembangan bisnis perusahaan. Keseimbangan ini merupakan faktor kunci kesuksesan perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang secara produktif. Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, peran pemimpin sangatlah penting. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan metode yang digunakan seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengelola semua elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga kinerja karyawan bisa optimal.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya atau pendekatan yang berbeda dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya, karena gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap perilaku bawahan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Untuk mencapai keberhasilan, pemimpin harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja dalam sebuah organisasi dihasilkan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada, baik dari unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja memiliki kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas yang diembannya. Namun, selain itu, setiap individu juga membawa kepribadian, sikap, dan perilaku yang turut mempengaruhi kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2017:67) yang berpendapat bahwa "kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan."

Salah satu upaya yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan mengidentifikasi kekurangan yang ada. Pemimpin dapat menganalisis masalah kinerja dengan mengumpulkan data dan informasi mengenai hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, mengidentifikasi penurunan kinerja dari masukan karyawan lain, serta memahami masalah pribadi yang mungkin dialami karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja. Langkah ini memungkinkan pemimpin untuk mengambil tindakan lebih lanjut terkait penyebab penurunan kinerja tersebut.

Masalah kinerja merupakan isu yang penting dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan usaha-usaha tambahan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, manajer berperan sebagai penentu keberhasilan utama dengan memberikan dukungan serta komitmen secara konsisten terhadap upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai hasil maksimal bagi perusahaan sekaligus memberikan kepuasan kepada konsumen atau pelanggan. Pengertian kinerja menurut Sutrisno (2016:172) hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, serta cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat didalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, bila kinerja individu karyawan baik kemungkinan besar kinerja organisasi yang baik.

Hubungannya dengan kinerja karyawan di perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan pertisipasinya kepada organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya.

Dalam dunia bisnis, penerapan gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan (karyawan atau pegawai) dalam menjalankan tugas mereka. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi melibatkan interaksi antara tiga elemen penting, yaitu manajer, karyawan, dan situasi atau kondisi lingkungan kerja. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda, yang dikenal oleh karyawan sebagai gaya kepemimpinan. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien.

Hubungan antara atasan dan bawahan dapat menciptakan perasaan nyaman atau tidak nyaman bagi karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi selalu diperlukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan orang yang tepat menduduki posisi yang sesuai. Salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah aspek kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atau yang dianggap pantas oleh anggota tim untuk memimpin, akan menjalankan fungsi kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Cara dan pola perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Yuki (2015:158) mengatakan bahwa "Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama."

Seorang pemimpin dalam organisasi harus menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahannya, termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja mereka. Hal ini bertujuan untuk menciptakan motivasi positif yang dapat meningkatkan niat dan usaha (kinerja) secara maksimal, didukung oleh fasilitas organisasi yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai bagian dari manajemen, seorang pemimpin memainkan peran penting dalam memengaruhi sikap dan perilaku kelompok, yang membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Perilaku seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahannya. Bawahan yang melihat dan meniru perilaku pemimpinnya yang dianggap sesuai dengan harapan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh atasan tidak sesuai dengan ekspektasi bawahan, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendukung kinerja karyawan agar lebih baik. Dengan penelitian yang dilakukan terhadap gaya kepemimpinan ini, diharapkan ada penerapan keterbukaan dan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Penerapan ini tercermin dalam proses pengambilan keputusan yang lebih inklusif, di mana pemimpin lebih mendengarkan masukan dari karyawan. Dengan cara ini, karyawan merasa lebih dihargai dan dilibatkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Pendekatan yang terbuka ini juga membantu memperkuat hubungan kerja yang saling mendukung antara pimpinan dan karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Dalam membawa perubahan dan pertumbuhan yang efektif, pemimpin pun perlu membina hubungan manusia yang baik dengan bawahannya, bagaimanapun juga, pemimpin tidak sekedar memiliki kemampuan yang hebat atau mampu mendorong bawahannya untuk melakukan kerja keras. Ia juga harus mau bertanggung jawab atas tindakan bawahannya. Selain itu, pemimpin harus memotivasi bawahan untuk berani mengambil keputusan-keputusan yang wajar dalam situasi yang menyenangkan. Inilah yang disebut peran pemimpin dalam membina dan membangun hubungan manusia. Pada dasarnya Kepemimpinan manajer merupakan salah satu faktor yang mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dituntut keefektifan gaya kepemimpinannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

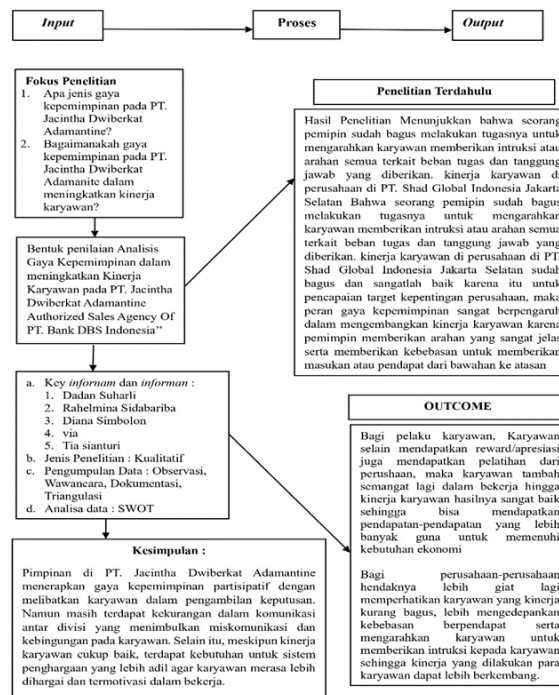
Gaya Kepemimpinan

Kartono (2018:27). menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya". Menurut pendapat Thoha (2017:101) "Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya". Menurut Hidayat (2018:143) "Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan". Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh pada kinerja para bawahannya atau karyawan, karena

seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam memberikan arahan dan motivasi pada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pemimpin harus memilih gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang dipilih tepat maka perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih tidak tepat dengan situasinya, maka dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dari pekerjaan yang dibebankan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adanya kinerja karyawan yang baik akan memiliki peran penting pada kemajuan perusahaan (Kristanti dan Pangastuti, 2019:33). Kinerja menunjukkan tentang upaya perusahaan mampu memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang ada untuk pencapaian tujuan perusahaan dan tidak melanggar adanya hukum dan ketentuan yang berlaku. Kinerja karyawan akan maksimal apabila pihaknya memiliki keahlian tinggi dan bersedia bekerja karena pihaknya diberikan upah yang sesuai dengan perjanjian serta memiliki harapan untuk masadepan yang lebih baik (Hasim, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kemampuan karyawan menjadi ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mampu tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, menjadi tingkat kinerja yang dicapai. Sehingga diperlukan penentu kreteria yang jelas dalam menilai serta ditetapkan secara bersama sebagai acuan. Dalam hal ini kinerja juga dimaknai sebagai palaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut kepada seorang karyawan (Kasmir, 2018:182). Menurut (Cipta 2018) "Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau buruk dan dengan penilaian kinerja para karyawan mendapat perhatian dari atasannya. sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif" diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Proposisi adalah hubungan yang logis antara dua konsep, Penelitian ini akan didahului dengan proposisi studi tentang kepemimpinan, kemudian dilakukan analisa secara mendalam terhadap berbagai data yang telah terkumpul, sehingga didapat temuan-temuan. Untuk mendapatkan informasi-informasi yang relevan dengan penelitian ini, maka diperlukan arahan dan identifikasi agar informasi yang dibutuhkan tidak biasa. Proposisi dalam penelitian ini adalah sebuah nilai nilai kepemimpinan dimaknai dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peran Budaya bekerja sangat

penting dalam proses terbentuknya gaya kepemimpinan yang baik. Lalu sebuah dampak dari pengembangan gaya kepemimpinan dilaksanakan dengan melakukan implementasi nilai-nilai. Salah satu tantangan dalam menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yaitu dalam menghadapi berbagai persoalan yang bersifat global.

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif. metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian ini dilakukan di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine Authorized Sales Agency Of PT Bank Dbs Indonesia Jl. Asem Baris Raya No.24, Kb Baru, Kec.Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12830, Indonesia. Menurut Nurdin dan Hartanti (2019:203) analisis data adalah suatu proses atau upaya pengolahan data menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data tersebut menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna untuk solusi suatu permasalahan, khususnya yang berhubungan dengan penelitian. Analisis SWOT, yaitu suatu metode untuk menggambarkan dan membandingkan bagaimana kondisi dan cara untuk mengevaluasi suatu masalah bisnis dan proyek berdasar faktor Internal dan eksternal. Teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif, yang terdiri dari *Strength*, *Weakness*, *Opportunity* dan *Threats*. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (*Strength*), dan peluang (*Opportunity*), namun dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*), dan ancaman (*Threats*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan PT Jacintha Dwiberkat Adamantine

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 5 orang karyawan yang mewakili PT Jacintha Dwiberkat Adamantine, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. dengan mengumpulkan data dan berkonsultasi dengan anggota tim sebelum mengambil keputusan, yang menunjukkan keinginan untuk melibatkan bawahan dalam proses penting perusahaan yang dimana bila ada keputusan pimpinan PT Jacintha Dwiberkat Adamantine melibatkan karyawan lainnya, dan menerima saran dan prasarana dari karyawan lainnya agar lebih luas untuk mengambil keputusan.

Dapat diketahui bahwa pimpinan PT Jacintha Dwiberkat Adamantine. cukup bertanggung jawab atas jabatan yang diterima saat ini, ia pun cukup tegas dalam pekerjaannya. Tapi yang menjadi kekurangannya pimpinan kurang jelas dalam memberikan Instruksi dan perintah karna disampaikan melalui grup WhatsApp, mengindikasikan bahwa pimpinan lebih mengandalkan komunikasi digital dalam memberikan perintah.

Tidak adanya reward atau penghargaan, menunjukkan bahwa aspek motivasi melalui penghargaan kurang diterapkan, tanpa adanya penghargaan karyawan cenderung kurang semangat dalam bekerja.

Secara keseluruhan, meskipun ada penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, perlu adanya perbaikan dalam aspek penghargaan dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine.

Peranan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Jacintha Dwiberkat Adamantine

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Jacintha Dwiberkat Adamantine Authorized Sales Agency of PT Bank DBS Indonesia ini bila dari segi pimpinan sudah cukup baik, karena dengan sikap pimpinan yang bersifat nya partisipatif maka karyawan sangat menghargai sekali dengan pimpinan.

Tetapi karyawan juga berhak dalam mendapatkan apresiasi seperti reward atau penghargaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi. setelah pandemi PT Jacintha Dwiberkat Adamantine ini tidak ada lagi yang namanya reward atau penghargaan, padahal karyawan sudah semaksimal mungkin untuk mencapai target yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Dampak dari suatu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator di dalamnya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Kerja

Hasil analisis di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan cukup baik. Pimpinan telah berusaha menjaga kualitas tersebut melalui arahan yang jelas dan konsisten. Namun, terdapat kebutuhan untuk memberikan lebih banyak peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan agar karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan mereka. Karyawan juga diharapkan untuk aktif mengambil inisiatif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Kerjasama
 Hasil analisis menunjukkan bahwa kerjasama antara pimpinan dan tim di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine perlu ditingkatkan. Meskipun ada upaya untuk berkomunikasi dan mendengarkan masukan dari karyawan, hambatan dalam komunikasi, seperti penggunaan grup WhatsApp untuk instruksi, dapat menyebabkan ketidakjelasan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan saluran komunikasi yang lebih efektif dan membangun kegiatan team building untuk memperkuat hubungan antar anggota tim.
3. Tanggung Jawab
 Hasil analisis mengindikasikan bahwa pimpinan di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine menunjukkan tanggung jawab yang baik dalam menjalankan jabatannya. Karyawan juga cenderung bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan tidak menunda-nunda tugas. Namun, untuk lebih meningkatkan kinerja, pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan atau reward yang dapat memotivasi karyawan, terutama dalam mencapai target yang ditetapkan. Penerapan sistem penghargaan dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan meningkatkan semangat kerja di antara karyawan.

Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode analisis perencanaan strategis yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi lingkungan perusahaan baik lingkungan eksternal dan internal untuk suatu tujuan bisnis tertentu. Guna mengetahui bagaimana manajemen di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine ini terus berjalan dan berkembang dibawah ini adalah hasil analisis SWOT yang diperoleh Penulis.

Tabel 1 Analisis SWOT

EFAS IFAS	Strengths 1. Pimpinan memiliki gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. 2. Pimpinan menunjukkan tanggung jawab yang baik dalam menjalankan jabatan. 3. Karyawan umumnya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. 4. Adanya komitmen dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja tim melalui kolaborasi dan diskusi.	Weakness 1. Tidak adanya sistem reward atau penghargaan bagi karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. 2. komunikasi instruksi melalui grup WhatsApp dapat mengakibatkan ketidakjelasan dan kurangnya interaksi langsung. 3. Keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kualitas kerja. 4. Karyawan, terutama di bagian telemarketing, merasa kurang diperhatikan dalam hal dukungan dan fasilitas untuk mencapai target.
Opportunity 1. Kesempatan untuk mengimplementasikan program reward yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan 2. Kegiatan team building dapat diadakan untuk memperkuat kerjasama antar tim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. 3. Potensi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan	Strategi SO 1. Implementasi Program Reward: Menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif untuk merancang dan menerapkan program penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja tim. 2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Memanfaatkan tanggung jawab pimpinan untuk mengadakan pelatihan berkala guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sejalan dengan meningkatnya permintaan produk. 3. Kegiatan Team Building: Mendorong kolaborasi dengan	Strategi WO 1. Peningkatan Komunikasi Internal: Membangun sistem komunikasi yang lebih efektif untuk memberikan instruksi yang jelas, mengurangi ketidakjelasan, dan meningkatkan interaksi langsung antara pimpinan dan karyawan. 2. Penerapan Sistem Reward yang Terstruktur: Merancang dan mengimplementasikan sistem penghargaan yang jelas untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengatasi kelemahan yang ada. 3. Pelatihan Khusus untuk Tim Telemarketing: Menyediakan

<p>karyawan yang lebih terstruktur untuk meningkatkan keterampilan teknis dan penjualan</p> <p>4. Meningkatnya permintaan produk atau layanan yang ditawarkan oleh PT Jacintha Dwiberkat Adamantine dapat meningkatkan potensi penjualan.</p>	<p>menyelenggarakan kegiatan team building yang dapat meningkatkan kerjasama dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.</p>	<p>pelatihan dan dukungan khusus bagi karyawan di bagian telemarketing untuk meningkatkan semangat dan hasil kerja.</p>
<p>Threats</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan dari perusahaan lain yang memberikan lebih banyak insentif dan penghargaan kepada karyawan. 2. Ketidakpastian pasar dapat mempengaruhi target penjualan dan kinerja keseluruhan perusahaan. 3. Perubahan kebijakan atau kondisi eksternal (seperti pandemik) dapat mengganggu proses kerja dan kolaborasi tim. 4. Teknologi yang terus berkembang membutuhkan adaptasi cepat dari karyawan dan pimpinan untuk tetap bersaing. 	<p>Strategi ST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptasi Terhadap Perubahan Pasar: Menggunakan tanggung jawab dan gaya kepemimpinan partisipatif untuk cepat beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar dan meningkatkan strategi penjualan. 2. Penguatan Kerjasama Tim: Meningkatkan kerjasama antar tim dalam menghadapi persaingan dengan mengoptimalkan komunikasi dan kolaborasi di dalam perusahaan. 3. Inovasi dalam Produk dan Layanan: Memanfaatkan data dan analisis untuk berinovasi dalam produk atau layanan yang dapat memenuhi kebutuhan pasar dan mengatasi ancaman dari pesaing. 	<p>Strategi WT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Manajemen Krisis: Menyusun rencana manajemen risiko yang jelas untuk mengatasi ketidakpastian pasar dan situasi krisis agar dapat bertindak cepat dan efektif. 2. Pengembangan Budaya Kerja yang Positif: Menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik untuk mengurangi dampak dari ketidakjelasan komunikasi dan meningkatkan semangat kerja. 3. Evaluasi dan Penyesuaian Rutin: Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan dan komunikasi untuk memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif dan karyawan merasa dihargai.

Analisis SWOT dipakai untuk melakukan evaluasi kepada faktor internal dan eksternal sebuah objek, dapat digunakan untuk perusahaan maupun manusia dalam konteks pengembangan sumber dayanya. Faktor internal adalah kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*weakness*). Sedangkan faktor eksternal adalah peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*). Langkah selanjutnya setelah membuat daftar indikator dari faktor internal, dan eksternal, serta memformulasikan ke dalam strategi SO, ST, WO dan WT adalah pemberian bobot (*weight*) pada masing-masing indikator dengan cara membandingkan peran satu indikator tertentu dengan indikator yang lainnya. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan ke semua indikator, yaitu seperti yang tampak pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 2 Indikator Bobot 4 Kuadran

No	INDIKATOR	BOBOT
1	<i>Strength</i>	1,00
	a. Pengambilan keputusan yang berbasis data dan analisis. b. Pimpinan mendengarkan masukan karyawan dan terbuka terhadap kritik. c. Budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka antar karyawan dan pimpinan.	0,3 0,3 0,4
2	<i>Weakness</i>	1,00

	a. Tidak adanya program reward atau penghargaan untuk karyawan. b. Kebijakan disiplin yang tidak merata di seluruh divisi. c. Masalah dalam komunikasi internal yang menyebabkan ketidakjelasan instruksi.	0,4 0,3 0,3
3	<i>Opportunity</i>	1,00
	a. peluang untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih intensif. b. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim.	0,5 0,5
4	<i>Threat</i>	1,00
	a. Persaingan ketat dari perusahaan lain yang dapat mempengaruhi kinerja penjualan. b. perubahan dalam regulasi yang dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan dan operasional.	0,5 0,5

Sumber: Data perusahaan

Angka tersebut menunjukkan betapa pentingnya faktor tersebut, jika perusahaan ingin sukses di industri. Jika tidak ada bobot yang ditetapkan, semua faktor akan sama pentingnya, sedangkan dalam kenyataan tidak demikian. Jumlah semua bobot harus sama dengan 1,0. Faktor terpisah tidak boleh terlalu banyak memberi penekanan (memberi bobot 0,30 atau lebih) karena keberhasilan di industri jarang ditentukan oleh satu atau beberapa faktor.

Tabel 4.6 Total Skor Masing-Masing Indikator

No	INDIKATOR	BOBOT
1	<i>Strength</i>	
	a. Pengambilan keputusan yang berbasis data dan analisis.	4
	b. Pimpinan mendengarkan masukan karyawan dan terbuka terhadap kritik.	4
	c. Budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka antar karyawan dan pimpinan.	4
2	<i>Weakness</i>	
	a. Tidak adanya program reward atau penghargaan untuk karyawan.	2
	b. Kebijakan disiplin yang tidak merata di seluruh divisi.	2
	c. Masalah dalam komunikasi internal yang menyebabkan ketidakjelasan instruksi.	2
3	<i>Opportunity</i>	
	a. peluang untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih intensif.	4
	b. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim.	4
4	<i>Threat</i>	
	a. Persaingan ketat dari perusahaan lain yang dapat mempengaruhi kinerja penjualan.	2
	b. perubahan dalam regulasi yang dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan dan operasional.	2

Sumber: Data perusahaan

Berdasarkan Tabel 2 di atas, bobot ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensi penanganan dengan keterangan:

- 1 = Indikator menurun
- 2 = Indikator sama
- 3 = Indikator cukup
- 4 = Indikator baik

Tahapan setelah menentukan skor atau nilai masing-masing indikator adalah dengan menghitung nilai tertimbang dari masing-masing indikator dengan mengkalikan bobot dengan indikator. Setelah nilai

tertimbang masing-masing indikator ditemukan, maka nilai tertimbang itu ditotal. Hasil akhir dari keempat langkah tersebut adalah total nilai tertimbang untuk semua kategori variabel Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Total Nilai Tertimbang

No	INDIKATOR	BOBOT	SKOR	NILAI TERTIMBANG
1	<i>Strength</i>	1,00		
	a. Pengambilan keputusan yang berbasis data dan analisis.	0,2	4	0,8
	b. Pimpinan mendengarkan masukan karyawan dan terbuka terhadap kritik.	0,2	4	0,8
	c. Budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka antar karyawan dan pimpinan.	0,6	4	2,4
	Jumlah <i>Strength</i>			4,0
2	<i>Weakness</i>	1,00		
	a. Tidak adanya program reward atau penghargaan untuk karyawan.	0,4	2	0,8
	b. Kebijakan disiplin yang tidak merata di seluruh divisi.	0,3	2	0,6
	c. Masalah dalam komunikasi internal yang menyebabkan ketidakjelasan instruksi.	0,3	2	0,6
	Jumlah <i>Weakness</i>			2,0
	Jumlah Faktor <i>Internal</i>			6,0
3	<i>Opportunity</i>	1,00		
	a. Peluang untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih intensif.	0,5	4	2,0
	b. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim.	0,5	4	2,0
	Jumlah <i>Opportunity</i>			4,0
4	<i>Threat</i>	1,00		
	a. Persaingan ketat dari perusahaan lain yang dapat mempengaruhi kinerja penjualan.	0,5	2	1,0
	b. perubahan dalam regulasi yang dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan dan operasional.	0,5	2	1,0
	Jumlah <i>Threat</i>			2,0
	Jumlah Faktor <i>Eksternal</i>			6,0

Sumber: Data perusahaan

Total skor tertimbang hanyalah jumlah dari semua nilai tertimbang individu. Perusahaan dapat menerima skor total yang sama dari 1 sampai 4 di kedua matriks tersebut. Skor total 2,5 adalah skor rata-rata. Dalam evaluasi eksternal, skor total rendah menunjukkan bahwa strategi perusahaan tidak dirancang dengan baik untuk memenuhi peluang dan mempertahankan diri dari ancaman. Dalam evaluasi internal skor rendah menunjukkan bahwa perusahaan lemah terhadap pesaingnya.

Rekapitulasi Nilai Tertimbang

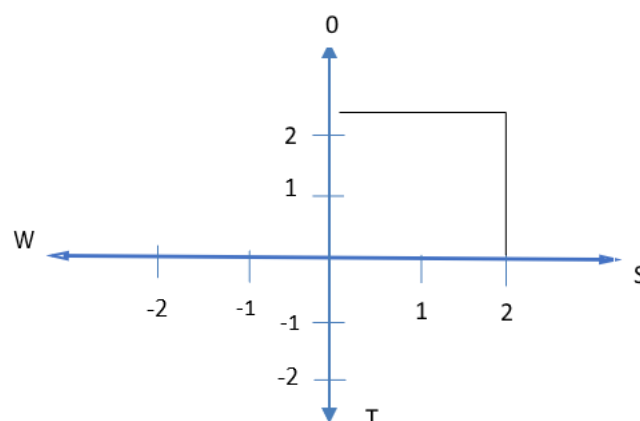
Nilai Tertimbang *Strength* = 4,0

Nilai Tertimbang <i>Weakness</i>	= 2,0

Selisih Positif	= 2,0
Nilai Tertimbang <i>Opportunity</i>	= 4,0
Nilai Tertimbang <i>Threat</i>	= 2,0

Selisih Positif	= 2,0

Dari perhitungan nilai terimbang tersebut, maka posisi PT Jacintha Dwiberkat Adamantine pada matriks SWOT 4 kuadran dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti
Gambar 3 Matriks SWOT Kuadran

Dengan nilai tertimbang faktor kekuatan-kelemahan positif sebesar 2,0 dan nilai tertimbang faktor peluang-ancaman positif sebesar 2,0, maka posisi strategi kinerja PT Jacintha Dwiberkat Adamantine dalam matriks SWOT empat kuadran terletak pada Kuadran I, yang mengindikasikan bahwa perusahaan berada dalam posisi untuk menerapkan strategi pertumbuhan (*growth strategy*).

Strategi Pertumbuhan (*Growth Strategy*) Strategi ini dirancang untuk mendorong pertumbuhan, baik dalam hal pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kinerja, serta kolaborasi antar tim. Strategi pertumbuhan dapat dicapai dengan cara

meningkatkan keterlibatan karyawan melalui pelatihan yang lebih intensif, memberikan pengetahuan dan keterampilan baru untuk mendukung kinerja mereka.

Perekrutan tenaga ahli di bidang tertentu untuk memperkuat operasional dan mencapai target perusahaan yang lebih ambisius. Pemanfaatan teknologi untuk memantau kinerja karyawan, meningkatkan kolaborasi antar tim, dan memastikan komunikasi yang lebih efektif.

Menerapkan program reward untuk karyawan yang menunjukkan performa tinggi, demi meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Usaha yang dilakukan PT Jacintha Dwiberkat Adamantine meliputi:

- Implementasi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi komunikasi antar tim dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.
- Program pelatihan intensif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan serta memperkuat pemahaman mereka terhadap tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

Dengan strategi ini, PT Jacintha Dwiberkat Adamantine dapat memaksimalkan potensi internalnya dan memanfaatkan peluang eksternal, sehingga mencapai pertumbuhan yang signifikan dalam hal kinerja dan daya saing di pasar.

QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix)

QSPM (*Quantitative Strategic Planning Matrix*) memberikan kerangka yang terstruktur dalam pengambilan keputusan dalam perencanaan strategi dengan mengevaluasi dan membandingkan strategi berdasarkan faktor-faktor kunci. *Attractiveness Score (AS)* digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik

setiap strategi alternatif dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang, serta mengatasi kelemahan dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi. Total *Attractiveness Score* (TAS) digunakan untuk menentukan prioritas strategi yang paling menarik dan relevan untuk diimplementasikan. Strategi dengan TAS tertinggi dianggap sebagai strategi yang paling sesuai untuk diadopsi oleh organisasi.

Strategi yang dipilih biasanya hasil yang paling memungkinkan untuk dilaksanakan dengan risiko dan ancaman yang paling kecil. Alat yang digunakan untuk menyusun faktor-faktor strategi perusahaan adalah SWOT. Matriks ini menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil TAS, PT Jacintha Dwiberkat Adamantine bisa fokus pada strategi yang memaksimalkan kolaborasi dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta memperkuat program reward dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Beberapa alternatif strategi yang dianalisis menggunakan QSPM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kolaborasi antar divisi melalui pelatihan intensif dalam hal komunikasi efektif, sehingga karyawan dapat bekerja lebih sinkron dan terkoordinasi.
2. Pemahaman yang jelas tentang peraturan perusahaan melalui program komunikasi dua arah yang lebih aktif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas pekerjaan.
3. Peningkatan motivasi karyawan dengan menerapkan sistem reward yang lebih adil dan transparan untuk mengapresiasi kinerja, sehingga mendukung pengembangan karir karyawan secara berkelanjutan.
4. Pemanfaatan teknologi untuk mempercepat komunikasi dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan mengurangi birokrasi yang tidak perlu.
5. Memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan dengan menciptakan sistem feedback yang lebih terstruktur sehingga karyawan merasa dihargai dan didengar dalam menyampaikan masukan.
6. Mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pelatihan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir.

Berdasarkan penilaian QSPM, urutan dari nilai TAS tertinggi hingga terendah memberikan prioritas strategi yang dapat diimplementasikan oleh PT Jacintha Dwiberkat Adamantine untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa prioritas strategi yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar divisi melalui pelatihan dan implementasi teknologi yang tepat guna, sehingga dapat meningkatkan produktivitas tim dan efektivitas operasional.
2. Mengembangkan sistem reward untuk mengapresiasi kinerja karyawan dan mendukung pertumbuhan karir, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memotivasi.
3. Pemanfaatan teknologi untuk mempercepat proses kerja dan meningkatkan kualitas hasil, memberikan karyawan akses lebih baik terhadap informasi yang dibutuhkan.
4. Meningkatkan hubungan pimpinan-karyawan dengan menciptakan saluran komunikasi yang lebih terbuka dan responsif, sehingga meminimalkan potensi miskomunikasi dan mempercepat penyelesaian masalah.
5. Pelatihan berkelanjutan bagi karyawan untuk mengasah keterampilan teknis dan soft skills mereka, yang akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas perusahaan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, PT Jacintha Dwiberkat Adamantine dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi operasional, serta tetap kompetitif dalam menghadapi persaingan pasar. Implementasi yang efektif dari strategi ini juga akan berdampak positif pada pengembangan karir karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan

5. PENUTUP

Gaya Kepemimpinan: Pimpinan di PT Jacintha Dwiberkat Adamantine menerapkan pendekatan partisipatif, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Namun, terdapat kekurangan dalam komunikasi antar-divisi, yang menyebabkan miskomunikasi. Karyawan menganggap pimpinan mendukung keterbukaan, tetapi ada kebutuhan untuk meningkatkan sistem penghargaan guna meningkatkan motivasi. Kinerja Karyawan: Kinerja karyawan umumnya baik, dengan karyawan yang memahami dan menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab. Namun, ada kebutuhan untuk sistem penghargaan yang lebih adil, karena karyawan merasa kurang dihargai. Peningkatan apresiasi dari pimpinan diperlukan untuk memotivasi karyawan lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A., Mahardika, b.(2018) "Pengantar Manajemen". Sleman : CV Budi Utama
- Aguslan, F. Y., Hardiyansyah, H., & Aprini, N. (2023). The Effect Of Leadership Style, Work Facilities, Use Of Information Technology, And Benefits On Employee Work Motivation In Regional Development Planning Agency Nature Fence City. *Journal of Indonesian Management*, 3(2), 149-156.
- Angga Pratama, Ading Sunarto, Sam Cay. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang selatan: unpampress. Pamulang, 2023
- Angga Pratama, Moh. Sutoro Sigit Purnomo. *Manajemen Strategi Sdm*. Tangerang selatan: unpampress. Pamulang, 2024
- Ardana, I Komang dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu, Jakarta, 2016
- Arifin, N. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan kasus*. unisnu press.
- Azrial, A., Adda, H. W., Fatlina, F., & Anisah, A. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 01-05.
- Chantika, D. (2022). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur (Doctoral diss+ertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan)*.
- Eko widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- El Lobo, A., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(10).
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- George, T. R. (2008). *Principle of Manajemen*.
- Gowasa, S., Hulu, F., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 465-473.
- Hamimih, A., & Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel California Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas)*.
- Hasibuan melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ilmi, M. U. (2016). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Deskriptif di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga)*.
- Juwita, K., & Maulidiah, A. (2021). *IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DI PT AFFINDIA KARYA BINTANG (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang)*.
- Kompri, M. P. I. (2018). *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Prenada Media.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sunarsi, D., & MM, C. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara.
- Susanto, A. (2016). Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya. Prenada Media.
- Timotius, K. H. (2017). Pengantar metodologi penelitian: pendekatan manajemen pengetahuan untuk perkembangan pengetahuan. Penerbit Andi.
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam perspektif organisasi. Kencana.