



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 1785-1796

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Kepemimpinan Berbasis Kekeluargaan Sebagai Modal Motivasi dalam Bekerja dan Kekompakan Organisasi

Ruth Anggraeni Putri Lahade<sup>1✉</sup>, Yustikasari<sup>2</sup>

Universitas Padjadjaran

Email: [ruth23006@mail.unpad.ac.id](mailto:ruth23006@mail.unpad.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tercapainya keberhasilan organisasi tidak bisa lepas dari peran pemimpin. Gaya kepemimpinan dalam organisasi menentukan kinerja dan motivasi karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan UPMF FISKOM UKSW sebagai modal motivasi bekerja dalam organisasi. Dasar teori dalam penelitian ini adalah *Path Goal Theory* yang menyatakan bahwa pemimpin yang baik ketika dapat menyediakan informasi atau penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan bawahannya. Hasil penelitian ditemukan gaya kepemimpinan UPMF adalah supportive leadership dengan basis kekeluargaan. Bentuk supportive leadership diperlihatkan dari sikap ketua UPMF yang mengedepankan kesejahteraan karyawan, ramah dan partisipatif. Karakteristik karyawan UPMF adalah ramah dan luwes dengan tingkat kemampuan bekerja dikategori sedang. Karakteristik lingkungan kerja UPMF adalah luwes dan lentur.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan, Motivasi, Organisasi*

## Abstract

Achieving organizational success cannot be separated from the role of leaders. Leadership style in an organization determines employee performance and motivation. This research aims to describe the UKSW UPMF FISKOM leadership style as a motivational asset for working within the organization. The theoretical basis in this research is path goal theory which states that a great leadership is when it can provide information or rewards that suit the needs of the subordinates. The research results found that UPMF's leadership style is supportive leadership. The form of supportive leadership is demonstrated by the attitude of the UPMF chairman who prioritizes employee welfare, friendly and participative. The characteristics of UPMF employees are friendly with a work ability level in the medium category. The characteristics of the UPMF work environment are flexible.

*Keywords: Leadership Style, Leadership, Motivation, Organization*

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Abijaya et al., 2021). Tercapainya keberhasilan tujuan dalam organisasi tidak bisa lepas dari peran pemimpin (Zohriah & Fauzi, 2023). Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain (Yudiatmaja, 2013). Kekuasaan merupakan sumber kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya. Kekuasaan (power) sering dikaitkan sebagai pengaruh/otoritas (Yudiatmaja, 2013). Kekuasaan adalah kapasitas seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Dapat dikatakan, kepemimpinan tidak bisa lepas dari kekuasaan karena kekuasaan merupakan sumber seorang pemimpin mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan dalam organisasi yang baik adalah ketika pemimpin dapat menggunakan kekuasaannya mempengaruhi bawahannya dan tujuan organisasi tercapai (Maharani, 2024). Pemimpin seringkali menggunakan taktik tertentu dalam mempengaruhi bawahannya yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Mukeri, 2013). Salah satunya seperti yang dilakukan ketua UPMF (Unit Penjaminan Mutu Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Komunikasi (FISKOM) Universitas Kritsten Satya Wacana (UKSW).

UPMF-FISKOM merupakan unit pengawasan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Komunikasi (FISKOM) yang dibawah langsung oleh LPM (Lembaga Penjaminan Mutu) Universitas dan baru dibentuk tahun 2023. UPMF memiliki struktur organisasi terdiri dari ketua UPMF yang membawahi tiga Gugus Penjaminan Mutu Program Studi (GPM). Tugas UPMF (FISKOM, 2023) adalah 1) mengendalikan siklus PPEPP dalam implemetasi SPMI di fakultas melalui

berbagai program kerjanya; 2) Merumuskan SPMI dan standar tambahan level fakultas dengan mengacu pada SPMI Universitas, 3) Mendampingi pimpinan fakultas dalam perumusan Renstra, Renop, RKAT, dan memastikan bahwa program kerja disusun untuk mencapai dan melampaui SNI/IKTI; 4) Melakukan evaluasi dan monitoring bidang Tridharma di fakultas. 5) Memimpin pengelenggaraan rapat tinjauan manajemen tingkat fakultas; 6) Mendampingi pimpinan fakultas dalam mempersiapkan audit mutu internal; 7) Mendampingi pimpinan dalam mempersiapkan akreditasi; 8) Menyusun laporan akhir siklus tiap tahun kepada pimpinan fakultas dan LPM; 9) Melakukan koordinasi dengan LPM di level universitas dan 10) Melakukan koordinasi dengan GPM di level fakultas.

UPMF, sebagai unit baru memiliki keunikan dalam berorganisasi yaitu organisasi berbasis kekeluargaan. Ketua UPMF menyatakan bahwa UPMF harus menjadi rumah kedua bagi para anggotanya sehingga kondisi kerja dan kedekatan anggota harus diutamakan. Gaya kepemimpinan ketua UPMF yang *friendly* dan "keibuan" menjadi roda dalam memotivasi anggotanya untuk bekerja lebih baik dan nyaman.

*"Cara memimpin yang saya lakukan di UPMF saya sesuaikan dengan karakteristik anggotanya. Saya sudah kenal lama dengan anggota dan karena budaya di FISKOM itu luwes maka cara saya memimpin unit juga luwes tapi tegas. Kerja bisa fleksible dimana saja namun target tercapai dan menurut saya itu cara yang pas untuk mendorong anggota saya agar semangat bekerja."* Ketua UPMF 15 Juni 2024.

Menurut Thoha gaya kepemimpinan yang efektif ketika gaya tersebut dapat memahami kekuatan, kelemahan bawahannya (Thoha, 2010). Banyak teori yang menjelaskan tentang strategi/gaya kepemimpinan. Salah satunya adalah teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*). *Path Goal Theory* adalah teori yang dikembangkan oleh Robert House tahun 1971. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang baik ketika dapat menyediakan informasi atau penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan bawahannya (Northouse, 2013).

*Path Goal Theory* dirancang untuk menjelaskan bagaimana pemimpin dapat membantu bawahannya sepanjang jalan menuju tujuan organisasi. Menurut House dan Mitchell (dalam, Northouse, 2013) motivasi akan meningkat ketika jumlah dan jenis imbalan yang diberikan pemimpin terhadap bawahan meningkat. Dalam teori ini terdapat tiga komponen utama yaitu sikap pemimpin, karakter bawahan, dan karakter tugas (lingkungan). House mengatakan kepemimpinan yang efektif adalah ketika 3 komponen diatas saling melengkapi satu sama lain.

Sikap *leadership* dalam teori jalur tujuan dibagi menjadi empat tipe yaitu *directive*, *supportive*, *participative* dan *achievement oriented*. (1) *Directive leadership* adalah tipe

pemimpin yang memberikan instruktif kepada bawahannya mengenai tugas, harapan, cara dan deadline yang harus diselesaikan. Tipe kepemimpinan ini menetapkan standar kerja dan peraturan yang jelas. (2) *Supportive leadership* adalah tipe pemimpin yang ramah dan mudah didekati serta selalu memperhatikan kesejahteraan bawahan. Pemimpin yang suportif memperlakukan bawahan dan dirinya setara dan memberi rasa hormat kepada bawahan. (3) *Participative leadership* adalah tipe pemimpin yang mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam mencari ide, pendapat dan konsultasi pengambil keputusan. (4) *Achievment oriented leadership* adalah tipe pemimpin yang berorientasi pada target dan menantang pengikutnya untuk mencapai target yang setinggi mungkin. Pemimpin dengan standar ini sering memperbaiki kesalahan agar hasil sempurna dan bertujuan untuk mendapat prestasi.

Terdapat dua faktor situasional yang diidentifikasi dalam model *path goal* yaitu karakter bawahan dan karakter tugas (lingkungan) (Zohriah & Fauzi, 2023). Karakter bawahan mencakup tiga hal yaitu (1) letak kendali berkaitan dengan kedekatan bawahan dengan atasan, (2) *Auhtoritarianism* berkaitan dengan kecenderungan bawahan merespon bentuk instruksi/arahan, dan (3) kemampuan. Selain karakter bawahan, karakteristik tugas (lingkungan) mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan. Karakteristik tugas berkaitan dengan sistem otiritas, struktur organisasi dan desain tugas bawahan. Ketika situasi memberikan tugas dan struktur organisasi yang jelas maka pemimpin tidak perlu bekerja ekstra untuk memperjelas tujuan dan instruksi dalam bekerja kepada bawahan.

Beberapa penelitian terkait gaya kepemimpinan menjelaskan peran dan pengaruhnya terhadap kinerja anggota organisasi. Penelitian milik Siagian (Siagian et al., 2022) dengan judul penelitian "*Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta*" menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan (*telling, selling, participating, dan delegating*) berdampak positif bagi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh kepala sekolah SD Swasta Alwashliyah (sebagai objek peneliti) adalah gaya *selling* yaitu gaya pemimpin dengan komunikasi persuasif dan membimbing bawahan. Selain itu ada penelitian dari Husain (Arifudin Husain et al., 2022) dengan judul "*Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT.Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan*" menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai PT. Nusalina Kelola Sarana adalah gaya kepemimpinan demokratis dan gaya tersebut mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Dari latar belakang dan penelitian sebelumnya dapat dikatakan bahwa bentuk kepemimpinan berperan penting dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan tertentu menentukan hubungan dan kinerja anggota organisasi. Maka dari itu, dalam artikel ini akan

membahas tentang bagaimana bentuk kepemimpinan di UPMF-FISKOM, UKSW sebagai modal dalam meningkatkan hubungan dan memotivasi anggota untuk bekerja mencapai misi dan visi organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (sugiyono, 2011) menyatakan metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah. Hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian deskriptif adalah metode yang mengandalkan fakta – fakta yang telah diselidiki oleh peneliti untuk menggambarkan keadaan obyek / subyek yang diteliti. Pengambilan fakta dan bukti diambil dengan pendekatan kualitatif yaitu wawancara dan observasi kepada informan yang dianggap relevan dengan tema makalah ini.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu hasil wawancara dari unit amatan pengurus UPMF (Ketua dan 3 orang GPM) dan sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi fakultas dan UPMF. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan observasi terhadap pengurus UPMF serta analisis dokumentasi.

Analisis data yang digunakan adalah model analisis data Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2019) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini juga menggunakan teknik triangulasi untuk menguji kredibilitas data dengan cara melakukan *cross check* dari sumber yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan ketua UPMF FISKOM

UPMF merupakan unit badan pengawasan mutu internal yang berada dibawah LPM Universitas. UPMF telah disahkan dari tahun 2023. Kepengurusan UPMF bekerja dibawah LPM untuk mengawasi mutu fakultas. Kepengurusan UPMF dilakukan oleh dosen fakultas yang ditunjuk oleh dekan dengan persetujuan rektor. Kepengurusan UPMF-FISKOM terdiri dari satu orang ketua yang merupakan dosen Sosiologi, dan tiga GPM yang merupakan perwakilan dosen dari masing – masing program studi (prodi).

Ketua UPMF-FISKOM merupakan dosen senior perempuan yang telah mengabdikan menjadi dosen lebih dari 30 tahun. Ketua UPMF sebelumnya merupakan dosen dan sekaligus pendiri dari program studi Sosiologi dan Hubungan Internasional dan pernah menjadi ketua program studi Sosiologi dan program studi Hubungan Internasional. Beliau

memiliki rekam jejak organisasi yang cukup matang dari pengurus Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UKSW di tahun 1990-2000, Rotary Club organisasi non profit (2001-2015) dan pernah menjadi presidennya 3 kali , wakil bendahara organisasi internasional AIHII dari tahun 2018-2024, Ketua Persekutuan Intelektual Kristen Indonesia (2023-sekarang), Ketua Pusat Studi Perdamaian di UKSW (2017-sekarang), Ketua Persekutuan Wanita Satya Wacana (2019 sampai sekarang), Pelaksana Harian Majelis Jemaat GBIP Taman Sari (2012-2017, 2017-2022), Dewan Pakar FAPSEDU Salatiga (2017-sekarang), Pengurus Koalisi Kependudukan Jawa Tengah (2017-sekarang),

Ketua UPMF-FISKOM dikenal dengan pembawaanya yang ramah dan keibuan kepada mahasiswa maupun dosen. Dari hasil observasi peneliti, ketua sering mendengarkan curhatan dosen ataupun mahasiswa. Curhatan yang diberikan pun bervariasi baik dari masalah perkuliahan, pekerjaan hingga permasalahan pribadi.

*“ Saya sering mendengarkan curhatan mahasiswa atau dosen, mungkin karena sudah tua jadi mereka anggap saya sebagai ibu mereka, saya juga bingung kok mereka bisa terbuka dan percaya sama saya kalau curhat. Saya senang – senang saja tidak merasa terganggu, karena sudah kewajiban saya sebagai manusia untuk membantu satu sama lain walaupun itu hanya sekedar mendengarkan kisah mereka.” Ketua UPMF 20 juni 2024*

Sikap keibuan yang dimiliki oleh ketua, dibawa juga dalam cara ia berorganisasi di UPMF. Ketua UPMF sering mengadakan rapat dan kerja bersama di kantor TU (tata usaha) bersama – sama dengan bawahannya (gambar.1). Hal ini dilakukan agar koordinasi antar pengurus bisa berlangsung cepat.



Gambar 1. Situasi rapat UPMF

Diluar jam kerja, ketua juga kerap mentraktir bawahannya untuk makan siang bersama atau membawa makanan kecil untuk dimakan bersama. Ketua UPMF memberikan arahan

dan berpartisipasi langsung dengan bawahannya dalam mengerjakan tugas nya. Ketua kerap mengajarkan bawahan bagaimana menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi.

Dalam memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik, ketua UPMF memberikan apresiasi dari setiap kerjaan yang dilakukan dengan baik. Bentuk apresiasi yang dilakukan dengan memberikan pujian, datang bersilaturahmi dengan keluarga anggota, dan memberikan hadiah di hari istimewa (pernikahan, ulang tahun, dll). Seperti contoh menghadiri kegiatan desa di rumah salah satu karyawan. Gambar 2. Kunjungan di rumah karyawan.



Menurut ketua, silaturahmi dan kedekatan personal dengan bawahan merupakan kunci dalam meningkatkan motivasi dan kekompakan. Ketua UPMF-FISKOM percaya ketika anggota organisasi menganggap tempat nya bekerja adalah rumah kedua nya maka tujuan untuk mencapai prestasi dan tugas – tugas organisasi akan lebih mudah tercapai sebab ada rasa kepemilikan dan emosi yang terikat di organisasi tersebut. Itulah mengapa, gaya kepemimpinan ketua UPMF lebih mengedepankan rasa hormat, kekeluargaan dan supportivitas.

#### Karakteristik Anggota UPMF-FISKOM

Karakteristik anggota juga mempengaruhi proses organisasi dan motivasi bekerja. Salah satu karakteristik anggota dalam bekerja adalah sikap bersahabat dengan ketua dan sesama. Hal ini karena iklim organisasi di FISKOM yang luwes dan *friendly* sehingga, cara anggota berkomunikasi lebih dekat layaknya teman. Cara anggota memperlakukan ketua layaknya seorang ibu dan memperlakukan sesama mereka seperti saudara.

Selain ramah, cara karyawan merespon instruksi dari atasan dipenuhi rasa hormat. Contoh nya, ketika ketua mengutus salah satu GPM untuk menghadap di kantor - GPM datang dengan baju yang sopan, mengetuk pintu sebelum masuk dan mengangguk tunduk

ketika dipersilahkan duduk. Walaupun tidak semua anggota memiliki ketanggapan instruksi yang cepat, namun setidaknya cara anggota memperlakukan instruksi ketua dengan rasa hormat.

Kemampuan anggota dalam bekerja di UPMF dapat dikatakan mediocore. Dari hasil observasi yang dilakukan, tidak semua pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Contohnya, ketika ketua menginstruksikan GPM untuk membuat surat dan mengumpulkan berkas, ada beberapa berkas yang tidak rapi, kurang atau salah input.. Hal tersebut dikarenakan 1) UPMF merupakan unit baru sehingga anggota masih beradaptasi dengan bentuk dan workflow yang diminta ketua UPMF. 2) Kurangnya pengalaman manajemen organisasi para anggota.

### Karakteristik Lingkungan Kerja

UPMF merupakan unit dibawah LPM universitas di setiap fakultas sehingga karyawan yang bekerja di UPMF merupakan dosen dan tendik di masing – masing fakultas. Karakteristik lingkungan kerja di UPMF-FISKOM hampir sama dengan lingkungan kerja Fakultas yaitu lingkungan kerja yang akrab, walau demikian, kerja yang santai cukup menghambat produktivitas UPMF maka dari itu, peran pemimpin yang tegas dan supportive diperlukan dalam lingkungan kerja UPMF FISKOM.



Gambar 3. Ketua dan anggota UPMF FISKOM

Karakter lingkungan kerja yang santai terlihat di gambar 3 ketika ketua UPMF dan anggotanya melakukan photoshoot menggunakan pakaian santai serba putih serta berpose duduk sila (duduk santai). Pemilihan pose foto tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara ketua dan anggota seperti keluarga dan tidak terlalu formal.

## Pembahasan

Kepemimpinan dari UPMF jika dikaitkan dengan teori kepemimpinan lajur tujuan (*path goal theory*), gaya kepemimpinan UPMF FISKOM adalah *supportive leadership*. *Supportive leadership* adalah gaya kepemimpinan yang ramah dan memperhatikan kesejahteraan anggotanya (northouse). Hal ini dapat dilihat dari pembawaan ketua yang ramah, mau mendengarkan bawahan dan bersikap keibuan dengan anggota. *Supportive leadership* yang digunakan ketua UPMF dalam memimpin organisasinya dilakukan karena 1) latar belakang ketua yang merupakan dosen senior dengan personality ramah; 2) iklim organisasi FISKOM yang santai dan *friendly*; 3) Karakteristik bawahannya yang santai.

Karakteristik anggota dalam bekerja sebagai salah satu faktor pemilihan gaya kepemimpinan. Karakter anggota UPMF yang santai dan bersahabat membuat ketua memilih untuk menjadi pemimpin yang *supportive* dalam memimpin timnya. Selain itu, kemampuan anggota organisasi berada pada level *mediocre*. Kemampuan yang kurang mumpuni tersebut perlu mendapatkan perhatian dari fakultas dan universitas. Dimana anggota perlu diberi pelatihan kepemimpinan, workshop dan seminar.

Kedekatan personal dari atasan kepada bawahan menjadi landasan dalam meningkatkan motivasi bekerja dan kekompakan. Kepemimpinan berbasis kekeluargaan adalah model kepemimpinan ketua UPMF dalam meningkatkan motivasi anggota dalam bekerja. Hal ini karena, ketua meyakini organisasi harus menjadi rumah kedua (keluarga) bagi anggota sehingga dalam mereka bekerja ada rasa kepemilikan, nyaman, aman dan tanggungjawab selayaknya komitmen mereka dengan keluarganya masing – masing.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari peneliti sebelumnya (Basna, 2016; Hartanto, 2016; Maharani, 2024; Rosintan & Setiawan, 2014; Siagian et al., 2022; Sunarsi & Winata, 2020; Utarindasari, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berbasis team oriented (mengutamakan kesejahteraan anggota) dan demokratis memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Model Kepemimpinan Berbasis Kekeluargaan

Dari hasil penelitian yang didapat maka peneliti membingkai model kepemimpinan berbasis kekeluargaan di UPMF seperti gambar dibawah ini



Dari model diatas dapat dijelaskan bagaimana model kepemimpinan berbasis kekeluargaan dalam meningkatkan motivasi serta kekompakan kelompok. Dalam model tersebut terdapat tiga komponen utama yaitu karakter pemimpin, anggota organisasi dan motivasi bekerja/ kekompakan. Ketiga komponen tersebut saling berhubungan secara linier dari pemimpin kepada anggota dan hasil nya terhadap motivasi bekerja. Setiap komponen dipengaruhi oleh beberapa faktor. 1) Karakter pemimpin yang *supportive* berbentuk silaturahmi, pujian dan partisipatif dalam bekerja. 2) Sikap anggota organisasi terhadap pemimpin dipengaruhi oleh karakterisiti bawaan (*personality*) dari anggota dan karakteristik lingkungan kerja (struktur dan iklim organisasi). 3) Motivasi dan kekompakan organisasi menjadi hasil dari kepemimpinan berbasis kekeluargaan sebab ketika kekompakan terjadi maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi.

## SIMPULAN

Dari hasil pembahasan artikel ini maka dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan UPMF adalah Kepemimpinan berbasis Kekeluargaan. Bentuk kepemimpinan ini dipakai karena ketua UPMF meyakini bahwa organisasi harus menjadi rumah kedua bagi anggota nya sehingga sebagai ketua mengedepankan rasa aman, nyaman dan tanggungjawab adalah hal wajib agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Bentuk kepemimpinan tersebut berhasil dalam meningkatkan motivasi bekerja dan kekompakan kelompok. Hal tersebut terlihat dari hasil monev dan kinerja UPMF dalam waktu 1 tahun ini yang dapat meningkatkan akreditasi dan laporan tahunan yang baik. Bila dikaitkan dengan teori jalur tujuan (*goal path theory*) maka model kepemimpinan UPMF memiliki komponen berupa 1) Supportive leadership, 2) Karakter anggota yang luwes dan bersahabat , 3) Karakter organisasi yang lentur, kenyal dan tegas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Arifudin Husain, B., Novendri, I., Sunarsi, D., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan Kata kunci. In *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5). <http://Jiip.stkipyapisdompnu.ac.id>
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- FISKOM. (2023). *Laporan Evaluasi Diri Program Studi S1 Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Komunikasi (FISKOM) Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW)*.
- Hartanto, A. (2016). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT. SINAR SARANA SUKSES. *AGORA*, 4(2), 140–145.
- Maharani, K. (2024). Menelaah Model Gabungan Kepemimpinan dan Kekuasaan dalam Mempengaruhi Hasil Organisasi. *Jurnal Strategi Bisnis Teknologi (JUSBIT)*, 1(1), 13–25.
- Mukeri. (2013). Kepemimpinan dan Kekuasaan Suatu Tinjauan Perilaku Organisasi. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 11(25), 1–18.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership Theory and Practice Sixth Edition* (Vol. 6).
- Rosintan, M., & Setiawan, R. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. *AGORA*, 2(2), 1–11.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747>
- sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono Prof. Dr. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sunarsi, D., & Winata, H. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa Cidokom Gunung Sindir Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 505–511.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Utarindasari, D. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *JMBK*, 2(1), 12–19.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan : Konsep, Teori dan Karakternya. *Media Komunikasi*

*FIS*, 12(2), 29–38.

Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Jalur Tujuan (Path Goals) Kajian Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, 06(01), 2508–2514.