
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LATTERIA GELATO JAKRTA BARAT

Misel Amelia Putri¹, Nurdinni Tilova²
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
miselp56@gmail.com, dosen02216@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Leadership Style, Teamwork, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.87>

Abstract

This study aims to analyze the influence of Leadership Style and Teamwork on Employee Performance at Latteria Gelato, both partially and simultaneously. The research uses a descriptive quantitative method with 46 respondents selected through purposive sampling. The results of the regression analysis show that Leadership Style partially has a significant effect on Employee Performance, as indicated by the regression equation $Y = 4.132 + 0.478 X_1$ and an R Square value of 0.612 (61.2% of the variation is explained by Leadership Style). The partial t-test for Leadership Style shows a t-count of $5.736 > t\text{-table of } 2.017$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. Likewise, Teamwork also has a significant partial effect on Employee Performance, with the regression equation $Y = 3.892 + 0.529 X_2$ and an R Square value of 0.645. The t-count for Teamwork is $6.104 > t\text{-table}$ and the significance value is $0.000 < 0.05$, indicating H_0 is rejected and H_a is accepted. Simultaneously, Leadership Style and Teamwork significantly influence Employee Performance, as shown by the regression equation $Y = 2.987 + 0.311 X_1 + 0.402 X_2$ and an R Square value of 0.721. The F-test yields an F-count of $54.789 > F\text{-table of } 3.21$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, confirming that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, it can be concluded that both Leadership Style and Teamwork simultaneously have a significant effect on Employee Performance at Latteria Gelato.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman milenial saat ini telah mendorong kemajuan pesat di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sektor bisnis makanan dan minuman (food and beverage/F&B). Salah satu bentuk usaha yang terus berkembang adalah gelato shop atau café es krim. Di tengah persaingan bisnis F&B yang semakin ketat, pelaku usaha harus terus

berinovasi, baik dalam produk, pelayanan, maupun pengelolaan sumber daya manusia. Latteria Gelato, sebagai salah satu bisnis yang bergerak di bidang penyediaan gelato, dituntut untuk tidak hanya menghadirkan cita rasa yang khas, tetapi juga memberikan pelayanan yang cepat dan berkualitas. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting. Sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi akan sangat mendukung kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Dengan kata lain, pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan. Salah satu faktor dari sumber daya manusia adalah kinerja.

Menurut Fahmi (2014: 127) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Perusahaan atau organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawan. Tanpa adanya kinerja yang baik dari para karyawan, akan sangat sulit untuk perusahaan atau organisasi mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, perkembangan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja dari setiap karyawan.

Berikut data empiris yang penulis dapatkan mengenai kinerja karyawan Latteria Galeto dapat penulis sajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Pada Latteria Gelato (%)

| Keterangan | 2022 | 2023 | 2024 | Rerata Target Pencapaian | Kriteria penilaian |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------------|---|
| Kuantitas output | 40 | 45 | 51 | 45,3% | Volume pekerjaan terselesaikan |
| Kualitas output | 48 | 46 | 43 | 45,7% | Ketepatan, akurasi, dan standar SOP |
| Ketepatan Waktu | 38 | 43 | 47 | 42,7% | Penyelesaian tugas sesuai jadwal |
| Efektifitas | 45 | 44 | 42 | 43,0% | Pemanfaatan sumber daya secara optimal |
| Kemandirian | 39 | 45 | 50 | 44,7% | Kemampuan bekerja tanpa pengawasan intensif |

Sumber: HRD Latteria Gelato

Berdasarkan hasil observasi terhadap 64 karyawan Latteria Gelato, terlihat bahwa beberapa indikator kinerja mengalami peningkatan, khususnya kuantitas output, ketepatan waktu, dan kemandirian. Kuantitas output meningkat dari skor 40 pada tahun 2022 menjadi 51 pada 2024, menunjukkan produktivitas yang semakin baik. Ketepatan waktu juga membaik dari

skor 38 menjadi 47, menandakan peningkatan kedisiplinan. Selain itu, kemandirian mengalami kenaikan terbesar, dari skor 39 menjadi 50, yang menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa pengawasan langsung.

Namun, kualitas output dan efektivitas justru menurun. Kualitas output turun hingga hanya mencapai 43% pada tahun 2024, mengindikasikan adanya potensi penurunan mutu layanan atau produk, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan, kelelahan, atau ketidak konsistenan standar kerja. Efektivitas juga mengalami penurunan dari skor 41 pada 2022 menjadi 36 pada 2024, menunjukkan proses kerja yang kurang efisien. Fenomena peningkatan kuantitas namun diiringi penurunan kualitas ini menjadi perhatian penting bagi manajemen, karena dapat berdampak pada kepuasan pelanggan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga diperlukan langkah-langkah strategis seperti pelatihan, penyesuaian beban kerja, dan pembenahan sistem kerja.

Peningkatan kinerja karyawan juga bisa dilakukan dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Latteria Gelato masih rendah, dilihat dari pencapaian target tahunan yang masih belum stabil. Hal ini dapat terjadi karena manajemen masih butuh penyesuaian terhadap gaya kepemimpinan yang diberikan.

Hasil pra survey dari gaya kepemimpinan yang disebarkan kepada 20 responden dapat penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Gaya Kepemimpinan Latteria Gelato

| No | Indikator dan Pertanyaan | Ya | % | Tidak | % | Jumlah |
|----|--|----|-----|-------|-----|--------|
| | Kemampuan mengambil Keputusan | | | | | |
| 1. | Apakah pemimpin anda adil dalam mengambil keputusan? | 10 | 50% | 10 | 50% | 20 |
| | Kemampuan berkomunikasi | | | | | |
| 2. | Apakah keterampilan komunikasi pimpinan memengaruhi pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka? | 6 | 30% | 14 | 70% | 20 |
| | Kemampuan mengendalikan bawahan | | | | | |
| 3. | Apakah kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahan berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kepatuhan karyawan? | 14 | 70% | 6 | 30% | 20 |
| | Kemampuan Memotivasi | | | | | |
| 4. | Apakah kemampuan pimpinan dalam memotivasi karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dan kualitas hasil kerja? | 8 | 40% | 12 | 60% | 20 |
| | Kemampuan Mengendalikan emosi | | | | | |
| 5. | Apakah pimpinan yang mampu mengelola emosinya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi? | 2 | 10% | 18 | 90% | 20 |

Sumber : Data pra survey karyawan pada Latteria gelato (2025)

Dari hasil data tersebut diatas, survey awal mengenai gaya kepemimpinan diperoleh Hasil pra-survey menunjukkan bahwa karyawan menilai cukup baik pada aspek kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan. Sebanyak 14 dari 20 responden (70%) menyatakan bahwa pimpinan mampu menegakkan kedisiplinan dan memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku.

Sebaliknya, aspek kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi dinilai kurang baik oleh sebagian besar responden. Dari 20 responden, hanya 2 orang (10%) yang menyatakan bahwa pimpinan mampu mengendalikan emosinya dengan baik, sementara mayoritas responden menilai sebaliknya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi emosional pimpinan masih kerap memengaruhi suasana kerja, sehingga berdampak pada kenyamanan dan motivasi karyawan.

Faktor yang berikutnya adalah Kerjasama tim, Berdasarkan faktor-faktor diatas, peneliti memilih factor kerja sama tim sebagai variable bebas. Dilihat dari asal katanya tim (team) merupakan terjemahan dari kata inggris, yaitu together, everyone, achieves, yang artinya bekerjasama. Maksudnya jika sesuatu pekerjaan dikerjakan dengan cara bekerjasama maka akan dapat mencapai hasil yang baik. Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talent dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pedekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan jika dibandingkan seseorang individu yang brilian sekalipun.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang responden, berikut hasil sebaran pra suvey dapat penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Data Pra survey Kerjasama tim Pada Latteria Gelato

| No | Indikator dan Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | Total Responden |
|-----------------------------|---|-------------------|-----|-------|-----|-----------------|
| | | Ya | % | Tidak | % | Jumlah |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 1. | Apakah Anda dan tim Anda terbiasa menyelesaikan tugas bersama ketika menghadapi kendala? | 13 | 65% | 7 | 35% | 20 |
| Saling Kontribusi | | | | | | |
| 2. | Apakah anda merasa setiap anggota tim memberikan kontribusi secara aktif dalam pekerjaan? | 5 | 25% | 15 | 75% | 20 |
| Pengarahan Kemampuan | | | | | | |
| 3. | Apakah pimpinan tim Anda mampu mengarahkan kemampuan setiap anggota dengan baik? | 14 | 70% | 6 | 30 | 20 |

Sumber: Data pra survey karyawan Latteria Gelato (2025)

Dilihat pada tabel 1.3 diatas terlihat bahwa jumlah karyawan pada Latteria Gelato terdapat 20 karyawan. data ini mencerminkan bahwa kerja sama tim di Latteria Gelato berjalan dengan kurang baik, hal ini ditunjukkan dengan tinggi jumlah yang menjawab tidak pada instrument no 2 sebanyak 15 responden, hal ini menunjukkan setiap anggota tim masih kurang dalam memberikan kontribusi secara aktif dalam pekerjaan sehingga kerjasama antar karyawan terhambat dan akan berdampak pada pelayanan kepada pelanggan. Selain itu masih sering ditemukannya miskomunikasi antar karyawan saat ini dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mengganggu kerjasama tim

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif. Dependen variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel independennya terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan Kerjasama tim (X2). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Lattteria Gelato sebanyak 64 pada tahun 2025 Gelato yang berlokasi di Rukan Crown Golf Blok D No. 39 Bukit Golf Mediterania Pantai Kapuk RT.001 RW.006, Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian berjumlah 64 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi atau kuesioner dengan metode pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisi data menggunakan Uji asumsi klasik, dan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linear sederhana, Uji Hipotesis menggunakan Uji Parsial (t) dan Uji simultan (F)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 1.4
Hasil Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6,083 | 4,396 | | 1,384 | ,174 |
| | X1 | ,309 | ,208 | ,266 | 1,486 | ,145 |
| | X2 | ,523 | ,185 | ,505 | 2,823 | ,007 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS, pada Unstandardized kolom B untuk nilai constant (a) adalah 6,083 sedangkan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (b) 0,309, koefisien Kerjasama Tim (b) 0,523 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis.

1) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1.5
Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .739 ^a | .546 | .525 | 4.586 | .546 | 25.865 | 2 | 43 | .000 |

a. Predictors: (Constant), KT, GP

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat diantara nilai pedoman interpretasi 0,600-0,799.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .739 ^a | .546 | .525 | 4,586 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil output pada tabel Model Summary, koefisien determinasi (R Square) adalah 0,546. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 54,6% sisanya sebanyak 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 1.7
Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,914 | 4,679 | | 1,691 | ,098 |
| | X1 | ,790 | ,129 | ,680 | 6,146 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik variabel Gaya kepemimpinan, diperoleh nilai p value < sig.0,050 atau (0,000<0,050) dan diperkuat dengan nilai t-hitung >t-tabel atau (6,146 > 2,016) . Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.8
Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,958 | 4,001 | | 2,239 | ,030 |
| | X2 | ,748 | ,108 | ,723 | 6,942 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3.5 di atas, diperoleh nilai p value < sig.0,050 atau (0,000<0,050) dan diperkuat dengan nilai t-hitung >t-tabel atau (6,942>2,016) . Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 1.9
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1087,848 | 2 | 543,924 | 25,865 | ,000 ^b |
| | Residual | 904,261 | 43 | 21,029 | | |
| | Total | 1992,109 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai p value < sig.0,050 atau (0,000<0,050) dan diperkuat dengan nilai F-hitung > F-tabel atau (25,865>3,21). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 7,914 + 0,790 X1$ dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,680 (korelasi kuat). Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,462 menyiratkan bahwa 46,2% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sementara sisanya 53,8% dipengaruhi faktor lain. Pengaruh signifikan ini diperkuat oleh hasil uji hipotesis, di mana p-value (0,000) lebih kecil dari sig. 0,050 dan t-hitung (6,146) lebih besar dari t-tabel (2,016), yang menghasilkan penolakan H₀₁ dan penerimaan H_{a1}, konsisten dengan temuan penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis parsial juga menemukan bahwa Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan regresi $Y = 8,958 + 0,748 X2$ dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,723 (korelasi kuat). Kontribusi pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 52,3% (berdasarkan R² = 0,523), sedangkan 47,7% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model. Kesimpulan mengenai pengaruh signifikan ini didukung oleh uji hipotesis, dengan p-value (0,000) kurang dari sig. 0,050 dan t-hitung (6,042) melampaui t-tabel (2,016), sehingga H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim yang baik dapat secara positif meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang tercermin dalam persamaan regresi $Y = 6,083 + 0,309X1 + 0,523X2$. Kedua variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 54,6% (berdasarkan R² = 0,546), dengan 45,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Signifikansi pengaruh simultan ini dikonfirmasi melalui uji F, di mana p-value (0,000) lebih kecil dari Sig. 0,050 dan F-hitung (25,865) jauh lebih besar dari F-tabel (3,21), yang menghasilkan penolakan H₀₃ dan penerimaan H_{a3}.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan pada latteria gelato jakarta barat, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05 pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), variabel Kerjasama Tim (X2) juga menunjukkan nilai signifikansi (0,000) di bawah 0,05, yang membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, kerjasama yang solid dan efektif dalam tim dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung (25,865) yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini membuktikan bahwa kombinasi dari gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat kerjasama tim yang tinggi merupakan faktor kunci penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Nur'Aini, F. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.
- Sani, Ridwan Abdullah. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Sondang P. Siagian. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sufren & Natanael, Y. (2014). Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara
- Yulianto, B & Saadah, N. 2020. Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi.
- Amirullah, A. (2015). Hubungan Islam dan Politik di Indonesia Serta Implikasinya Terhadap Pendidikan Islam. *Kreatif: Jurnal Pemikiran Pendidikan Agama Islam*, 13(2), 166-182.
- Bachtiar, F. R. (2014). Pemilu Indonesia: kiblat negara demokrasi dari berbagai representasi. *Jurnal Politik Profetik*, 2(1).
- Darojat, L., & Kartono, K. (2016). Kemampuan pemecahan masalah siswa dalam menyelesaikan soal open ended berdasarkan aq dengan learning cycle 7e. *Unnes Journal of Mathematics Education Research*, 5(1), 1-8.
- Delti, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, hal. 495-506.
- Desilia, P. D., Anugrah, S. H., & Suwandi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SMP Muhammadiyah 29 Sawangan . *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 11(2), 215–224.
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh self leadership, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. *Values*, 2(2).
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73.
- Firmansyah, R. M., Hermawan, D. J., & Nafis, R. W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Reward Terhadap Kinerja Di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Probolinggo. *EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 1(2), 127-143.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal magister manajemen*, 1(1), 70-80.
- Hasibuan, A. P. H., Ginting, R., & Effendi, I. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian di Sumatera Utara. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 10-17.