



Analisis Gaya Kepemimpinan Interpersonal Di Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat

Dody Samsupriadi¹, Kemas Vivi Andayani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

sjamsupriadi@gmail.com¹, dosen01342@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan interpersonal dan implementasinya di Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat. Oleh karena itu penggalian data di lapangan dilaksanakan secara komprehensif dan mendalam terkait kenyataan dan teori yang saling berhubungan. Metode penelitian yang dipakai adalah kualitatif yaitu pemaparan secara mendalam dari wawancara terhadap *The Key Informant*, Fokus Grup Diskusi, Perspektif Peneliti dan *Expert Adjustment* serta Analisis SWOT. Hasil penelitian membuktikan secara empiris dari observasi, wawancara, fokus grup diskusi, perspektif peneliti dan expert adjustment serta analisis SWOT ditemukan adanya kesenjangan nilai dari teori dan kenyataan sehingga perlunya pandangan peneliti yang didukung oleh teori para ahli untuk memberikan arah nilai-nilai dan gaya kepemimpinan interpersonal yang diharapkan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Interpersonal; Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup; Analisis SWOT

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine interpersonal leadership style and its implementation in the Senen District Environmental Service Implementation Unit, Central Jakarta. Therefore, data mining in the field is carried out comprehensively and in depth regarding interconnected realities and theories. The research method used is qualitative, namely in-depth presentation from interviews with The Key Informant, Focus Group Discussions, Researcher Perspectives and Expert Adjustment as well as SWOT Analysis. The research results prove empirically from observations, interviews, focus group discussions, researchers' perspectives and expert adjustments as well as SWOT analysis. It was found that there is a gap in values from theory and reality so that the researcher's views are needed which are supported by theory's experts to provide direction for the expected values and interpersonal leadership style. .

Keywords: *Interpersonal Leadership Style; Environmental Service Implementation Unit; SWOT Analysis*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting di berbagai institusi, organisasi dan perusahaan manapun. Karena tanpa kepemimpinan organisasi tidak akan berjalan dengan efektif dan efesien. Oleh karena itu penelitian-penelitian, kajian-kajian dan diskusi-diskusi tentang kepemimpinan masih relevan untuk dibicarakan. Terlebih pada institusi yang memang memiliki struktur kepemimpinan dalam menjalankan kinerjanya.

Menurut Miftah Thoha (2015:9) "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi prilaku manusia baik perorangan maupun kelompok". Ini merupakan faktor manusawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kondisi pasif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Ini adalah kegiatan pokok yang memberikan sukses bagi semua hal potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efesien dalam pencapaian sasaran-sasarnya. Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat memberikan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi dan paling tidak, gairah para karyawan memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil, sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif. Secara umum didalam diri seseorang pemimpin terdapat nilai-nilai kepemimpinan yang menjadi dasar atau pedoman bagi seorang pemimpin untuk bertindak. Setiap nilai kepemimpinan yang beraneka ragam akan mempengaruhi kepuasan karyawan secara langsung. Sebagaimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kepada kepuasan karyawan dan orang-orang yang berada pada lingkungan kerja seorang pemimpin, demikian nilai kepemimpinan yang beraneka ragam juga akan mempengaruhi kepuasan tersebut. Dengan demikian maka nilai kepemimpinan bisa dimaknai sebagai konstruksi yang mewakili perilaku umum atau keadaan yang dianggap penting bagi individu. Nilai-nilai tersebut yang akan membentuk secara tidak langsung karakter bekerja daripada setiap karyawan. Setiap perusahaan atau pemimpin memiliki karakteristik nilai-nilai kepemimpinan yang berbeda dengan persepsi masing-masing untuk mencapai kesuksesan dalam memimpin karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset bukan hanya dalam bentuk uang tunai, tanah, bangunan, peralatan ataupun perlengkapan. Namun aset juga dapat berupa sumber daya manusia seperti karyawan. Manusia yang merupakan karyawan bagi suatu organisasi/perusahaan terkadang sering diabaikan sebagai aset berharga. Tidak jarang organisasi/perusahaan hanya menganggap bahwa karyawan yang hanya bisa ditekan untuk mengoptimalkan kinerja agar tercapainya visi dan misi organisasi/perusahaan. Namun, itu pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diduplikat oleh manusia lain, karena pada hakikatnya tiap-tiap manusia diciptakan oleh Tuhan sang Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus dijaga, dikembangkan, dilatih dan diarahkan

sehingga menciptakan manusia yang terampil dan menjadi timbal balik yang optimal bagi organisasi/perusahaan. Perusahaan melakukan seleksi pada saat merekrut karyawan, dengan tujuan perusahaan dapat menemukan karyawan yang memiliki kriteria sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, kriteria karyawan suatu organisasi/perusahaan berbeda-beda namun yang umum menjadi standar perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki sikap bertanggung jawab, jujur, disiplin kerja dan memiliki kemampuan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Interpersonal

Secara sederhana, kata interpersonal dibentuk dari prefix “inter” dan kata “personal”. Untuk itu, interpersonal selalu dikaitkan dengan suatu bentuk interaksi antar perseorangan. Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2011:214) kepemimpinan interpersonal adalah kepemimpinan yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Menurut Evelyn Williams English, (2012:162) gaya kepemimpinan interpersonal ialah mengenai kepemimpinan yang mempunyai keterampilan kecerdasan interpersonal yang kuat, lebih suka bekerja dalam berbagai situasi di mana mereka dapat menjalin sosial, merencanakan secara bersama, dan bekerja dengan orang lain demi keuntungan timbal balik, lebih suka bekerjasama ketimbang bekerja sendirian dan menujukkan ciri keterampilan empati dan komunikasi yang baik.

Menurut Rose dan Nicholl (2002:60) menyatakan bahwa kepemimpinan interpersonal dimana kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja secara efektif dengan orang lain, memperhatikan empati dan pengertian, dan memperhatikan motivasi serta tujuan. Menurut Gardner (2003:45) kepemimpinan interpersonal merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memahami, memotivasi, bertindak, dan bekerja sama dengan orang lain.

Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, yaitu memfokuskan pada satu aspek gaya kepemimpinan dan digali secara mendalam dan komprehensif. Hal ini dengan maksud agar didapat data secara komprehensif, terlebih masalah kepemimpinan ini masuk kategori ilmu sosial bukan eksak yang membutuhkan eksplorasi secara luas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Visi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut :

- 1) Jakarta Baru, Kota Modern yang Bersih
- 2) Masyarakat Berbudaya Bersih
- 3) Pelayanan Publik Prima.

Misi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pengelolaan sampah dengan teknologi yang efektif dan efisien serta ramah lingkungan dengan melibatkan peran serta masyarakat dan swasta,
- 2) Membangun budaya masyarakat perkotaan yang memiliki kesadaran dalam memelihara kebersihan kota
- 3) Meningkatkan manajemen pelayanan kebersihan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*.

Analisis SWOT

Analisis yang dipakai adalah model analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). *Strengths* (kekuatan) dan *weakness* (kelemahan), keduanya merupakan faktor internal dari Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat. Sedangkan *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (Ancaman) merupakan faktor eksternal dari Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat.

Analisis Internal

1. Kekuatan (*Strength*)

- a. Kapabilitas, yang dimiliki cukup bagus, baik dari sudut pengalaman kerja dan pengetahuan serta skill ketua dan para petugas Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen.
- b. Relationship yang dibangun sangat baik dengan berbagai organisasi (lingkungan RT, RW, Kelurahan, Kecamatan, maupun lintas sektoral).
- c. Manajemen skill yang bagus, namun masih perlu pengembangan.
- d. Networking yang luas
- e. Kepemimpinan interpersonal dalam organisasi yang dikuatkan sampai ke karyawan paling bawah.

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a. Kurang optimalnya pemberdayaan potensi yang dimiliki serta tidak fokusnya kegiatan kerja menuju sasaran yang utama dari masing-masing petugas Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Senen.
- b. Kapasitas latar belakang pendidikan yang kurang pada karyawan/petugas Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen.
- a. Fasilitas, sarana dan prasarana penunjang kerja yang kurang lengkap.

Analisis Eksternal

1. Peluang (*Opportunity*)

- a. Kemitraan dan Pengembangan organisasi dengan berbagai komunitas.
- b. Kerjasama dengan lembaga-lembaga bidang kemasyarakatan.
- c. Kerjasama dengan berbagai komunitas dalam hal pengembangan kepemimpinan interpersonal.
- d. Eksplorasi potensi ke publik, terkait masalah kepemimpinan.

2. Ancaman (*Threat*)

- a. Banyak organisasi massa sejenis yang dapat di akses lewat internet, sehingga memudahkan masyarakat mendapatkan informasi internal dengan mudah dan murah.
- b. Makin banyak munculnya pemimpin-pemimpin baru dalam garapan bidang yang sama.
- c. Perkembangan ilmu dan teknologi yang makin cepat yang harus diimbangi dengan penggalian kapasitas dan kapabilitas para pemimpin.

Pembahasan Penelitian

Temuan-temuan

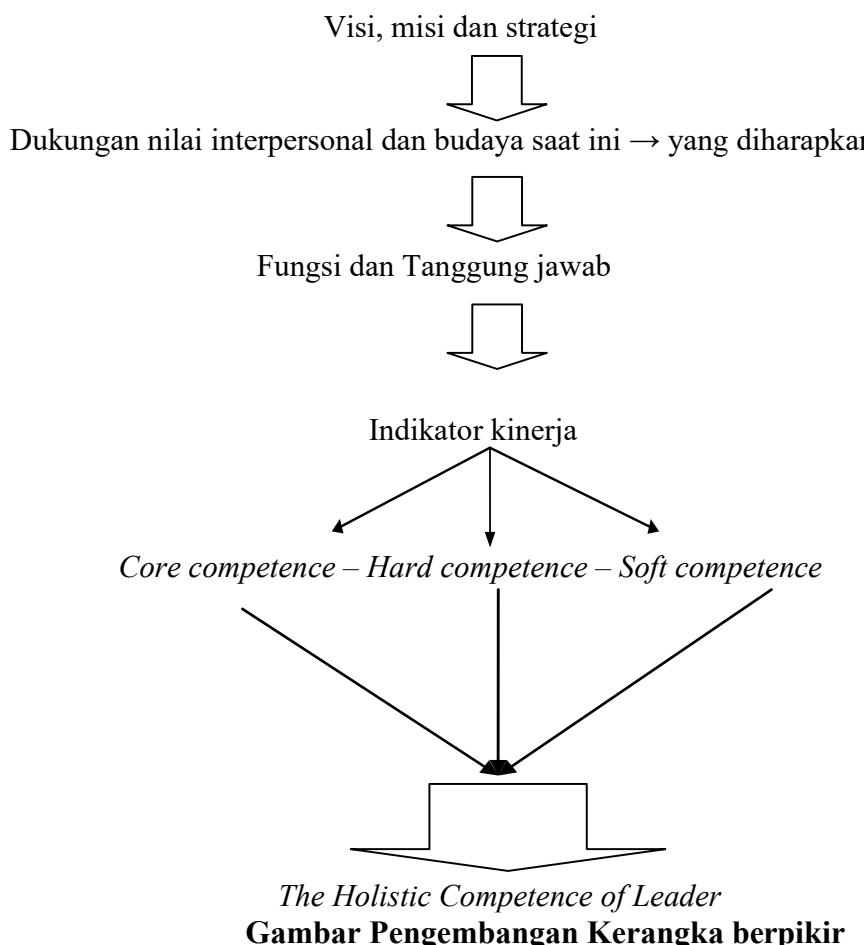
Berbagai temuan dalam penelitian yang sudah dipaparkan di bab terdahulu, penulis mengkritisi. Hal ini untuk menegaskan bahwa penelitian ini bukan hanya kualitatif sifatnya, namun juga memberi bobot serta nilai tambah sebagai masukan kepada intansi Satuan Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat.

Kerangka berpikir yang peneliti lakukan dalam penelitian tentang kepemimpinan di Satuan Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat dimulai dari visi, misi dan strategi yang dijalankan oleh pemimpinnya. Kemudian dengan dukungan nilai-nilai interpersonal saat ini diarahkan menuju terbangunnya nilai-nilai baru sesuai yang diharapkan.

Hal tersebut dapat diketahui dari fungsi dan tanggungjawab utama seorang pemimpin untuk mengarahkan anggota Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat agar mampu berkembang. Indikator utama dari sebuah kepemimpinan dapat dilihat dari *core competence* nya, *hard competence* nya dan *soft competence* nya, karena hal inilah yang akan mengarahkan kompetensi seorang pemimpin dengan basis interpersonal.

Peneliti merasa perlu mengkritisi konsep berpikir peneliti itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kerangka konseptual yang dibuat berlaku atau tidak dalam penelitian ini. Hal ini harus dilakukan mengingat adanya temuan-temuan dalam penelitian.

Dan peneliti melihat bahwa kerangka konseptual yang dibuat cukup relevan dan berlaku untuk mengkaji masalah kepemimpinan dengan basis nilai-nilai interpersonal. Dan skema yang dikembangkan secara holistik dan komprehensif menjadi gambar sebagai berikut :



Gambar Pengembangan Kerangka berpikir

Perspektif Peneliti

Terkait dengan temuan-temuan dalam penelitian tentang kepemimpinan interpersonal dan bagaimana visi, misi dan strategi yang dijalankan telah secara nyata menjadikan pemimpin di Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Senen sebagai role model (teladan), maka peneliti membuat perspektif dari 3 sisi :

1. Dari perspektif wilayah tugas (*coverage area*)

Secara mikro, kepemimpinan berbasis interpersonal dapat memberi nilai lebih kepada Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Senen Jakarta Pusat.

Secara makro, kepemimpinan berbasis interpersonal dapat memberi nilai tambah kepada institusi yang menaunginya, yaitu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Secara Nasional, kepemimpinan berbasis interpersonal dapat memberi nilai tambah kepada

- negara.
2. Dari perspektif waktu (*Time Frame*)
Kepemimpinan dari perspektif waktu atau time frame, ada tiga masa, yaitu masa lalu terkait dengan old values, masa sekarang terkait dengan realitas dan masa depan sebagai new vision. Kepemimpinan pada masa lalu, misalnya jaman kerajaan seperti Majapahit dan Sriwijaya, bisa bertahan selamanya tergantung dari seberapa besar kepemimpinan itu bisa dilembagakan dan dijadikan sebagai tolok ukur kinerja. Oleh karena itu ke depan, dalam jangka pendek, kepemimpinan berbasis interpersonal dapat menjadi pertahanan budaya atau *culture defence*. Dan untuk jangka menengah, kepemimpinan berbasis interpersonal ini dapat dijadikan sebagai pengembangan atau perluasan kepemimpinan agar lebih mengglobal. Serta jangka panjang, kepemimpinan berbasis interpersonal ini dapat dijadikan teladan bagi pemimpin selanjutnya.
 3. Dari perspektif spiritual (*spiritual perspective*)
Kepemimpinan interpersonal berbasis budaya dalam arti spiritual, dapat dijadikan sebagai :
 - i. Titik penemuan jati diri
 - ii. Garis yang membidang untuk membentengi pengaruh dari luar.

Expert Adjustment

Adanya kesenjangan nilai yang ditemukan dalam penelitian di lapangan baik saat wawancara maupun fokus grup diskusi, peneliti merasa perlu memberikan pandangan sebagaimana tersebut di atas dalam perspektif peneliti dan hal ini di dukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa kepemimpinan itu menjadi teladan bagi yang dipimpinnya, memberdayakan yang dipimpinnya dan apresiatif kepada orang-orang yang melaksanakan tugas dari pemimpinnya (Ki Hajar Dewantara).

Dan dalam kesempatan ini peneliti hendak memberikan *The Art of Statement* :

"Pemimpin adalah seseorang yang jarang diketahui orang banyak, dan ketika ada sebuah pekerjaan dan tujuan yang berhasil diselesaikan, dia akan menjawab: kami melakukannya bersama-sama." (Lao Tzu)

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Gaya Kepemimpinan Interpersonal pada Satuan Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

Kepemimpinan di Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Senen Jakarta Pusat merupakan perpanjangan tugas dari Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Provinsi DKI Jakarta di lingkup atau level kecamatan yang menjadi ujung tombak dalam penentuan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, terutama para karyawannya, menerapkan gaya kepemimpinan interpersonal yang linier dengan budaya kerja yang dibangun, seperti integritas, orientasi kemajuan dan perbaikan secara berkesinambungan, mengedepankan tetap terbangunnya etos kerja para karyawannya dengan selalu memberi teladan dan nilai-nilai positif dari kepemimpinan interpersonal yang dijalankannya.

Ucapan Terimakasih

1. Dr. Pranoto, S.E., M.M., selaku Ketua Yayasan Sasmita Jaya.
2. Dr. Drs. H. E. Nurzaman, AM., M.M., M.Si., selaku Rektor Universitas Pamulang yang telah berupaya keras menjadikan Universitas Pamulang semakin berkualitas.

3. Dr. H. Endang Ruhiyat, S.E., M.M., CSRA, CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang yang telah memajukan Fakultas Ekonomi dan Bisnis menjadi semakin baik.
4. Dr. Ali Maddinsyah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang senantiasa sabar memberikan pengarahan.
5. Dr. Moh. Sutoro, S.E., M.M., M.H. selaku Wakil Ketua Program Studi Manajemen.
6. Iman Syatoto, S.E., M.M. selaku Kepala Bagian Administrasi Program Studi Manajemen.
7. Dra. Kemas Vivi Andayani, M.Si. selaku dosen pemimpin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen yang telah memberikan bimbingan skripsi dan ilmu yang bermanfaat.
8. Dodi Prasada, S.E., M.M. selaku Pengaji I sidang skripsi Universitas Pamulang.
9. Diana Azwina, S.Sos., M.Si. selaku Pengaji II sidang skripsi Universitas Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing
- Alma, B. (2014). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV Alfabeta
- Atik dan Rahminto. (2012). *Manajemen Pelayanan Disertai Dengan Model Konseptual Merupakan Citizen's Character dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogjakarta : Pustaka Pelajar
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Buchory, Hendry, A. & Saladin, D. (2010). *Manajeman Pemasaran (Teori, Aplikasi dan Tanya Jawab)*. Bandung: Linda Karya
- Choliq, A. (2011). *Pengantar Manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa
- English, E.W. (2012). *Mengajar dengan Empati*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Gardner, H. (2003). *Multiple Intelligences (Kecerdasan Majemuk)*. Terj. Lyndon Saputra. Jakarta: Interaksara
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mastini. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta Ghalia Indonesia
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (D.Supriyadi & M. N. Afandi Eds.). Bandung: Alfabeta
- Muqowim. (2012). *Pengembangan Soft Skill Guru*. Yogyakarta: Pedagogia
- Rangkuti, F. (2001). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- _____. (2014). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, cet. 19. Jakarta: Gramedia
- Rivai & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rose, C. & Nicholl, M.J. (2002). *Accelerated Learning For The 21st Century*. Bandung: Nuansa

- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan ketujuh. Bandung: Refika Aditama
- Simbolon, R. (1999). *Teori Analisis SWOT*. Jakarta: Gramedia
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sulianta, F. (2018). *Panduan Lengkap Pengembangan Soft Skill Interpersonal & Intrapersonal Skill*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Anita, S., Y. (2022). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, P-ISSN: 2503-4413 E-ISSN: 2654-5837. 9(2), <https://media.neliti.com/media/publications/395395-none-e71c9b6f.pdf>
- Aqilah, H., U., dan Subroto, M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Sragen. *Jurnal Komunikasi Hukum*, P-ISSN: 2356-4164 E-ISSN: 2407-4276. 9(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/ikh/article/view/5947>
- Hidayat. (2018). Determinasi Kepemimpinan Interpersonal, Motivasi, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Batam. PERADA. DOI. 10.35961/perada.v1i2.26 1(2), 191–205. <https://ejournal.stainkepri.ac.id/index.php/perada/article/view/26>
- 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. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Kulsum, U., dan Adha, S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Smkn 1 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. ISSN: 2986-609X. 1(2). <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/415>
- Lamm, Kevan & Carter, Hannah & Lamm, Alexa. (2016). A Theory Based Model of Interpersonal Leadership: An Integration of the Literature. *The Journal of Leadership Education*. ISSN: EISSN-1552-9045. 15. 183-205 http://www.journalofleadership.org/attachments/article/457/LammK_554.pdf
- Rubiharto, D., Kuncoro, T., & Purwanto, A. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(3). <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournalv2/index.php/jim/article/view/1829>

Salsabila, N., Rachmawati, U., Puspita, A., Jasmine, S. F., El Zahra, A. F., & Rahmanjani, R. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Wijaya Putra Surabaya. *Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, P-ISSN: 2962-4452 E-ISSN: 2962-4037. 4(6).

<https://jurnal.laaroiba.ac.id/index.php/elmal/article/view/2038>

Sarah, M. (2021). Kepemimpinan Interpersonal dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*. E-ISSN: 2715-2634. 2(2), 8-16.

<https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/2379>