JURNAL TINTA NUSANTARA

Journal Homepage: hhttp://ojs.stienusantara.ac.id/index.php/
Email: jurnaltintanusantara@gmail.com

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA GENZIA DENTAL CARE SANGATTA

Pebriani Tisa Tandi Datu[1], Amransyah[2], Endang Prihatiningsih[3]
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta
[2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta
[3] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta
Alamat Korespondensi : tisatandidatu55@gmail.com

Diterima: Februari 2025; Disetujui: Maret 2025; Dipublish: Maret 2025

Abstract: *This study aims to describe how the paternalistic leadership style is analyzed in improving employee work effectiveness at Genzia Dental Care Sangatta and the impact of this leadership style on enhancing employee performance. This research is a case study and field research, using a qualitative descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The results show that the paternalistic leadership style at Genzia Dental Care Sangatta incorporates benevolent and morale leadership aspects. This is evident from various indicators, such as requiring employees to follow procedures and standards, involving them in decision-making, accepting criticism and suggestions, showing concern for employees' personal lives, maintaining formal and informal relationships with employees, providing attention and guidance to underperforming employees, offering better working conditions, treating all employees fairly, and respecting differing opinions. Although many of these indicators are well-implemented, there is still a lack of strictness in enforcing rules, which leads to frequent rule violations by employees.*
Keywords: *Paternalistic Leadership; Work Effectiveness; Qualitative Research.*

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana analisis gaya kepemimpinan paternalistik dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada Genzia Dental Care Sangatta dan dampak gaya kepemimpinan paternalistik dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada Genzia Dental Care Sangatta. Jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari lokasi sumber datanya termasuk penelitian kasus dan penelitian lapangan. Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada Genzia Dental Care Sangatta dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik di Genzia Dental Care Sangatta menerapkan gaya kepemimpinan paternalistik yang bersifat benevolent leadership dan morale leadership yang ditunjukkan oleh pimpinan pada Genzia Dental Care Sangatta. Hal ini dinilai dari beberapa indikator seperti: mewajibkan karyawan untuk mematuhi prosedur dan standar kerja, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat menerima kritik dan saran, peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan hubungan yang bersifat formal dan informal terhadap karyawan, memberikan*

* DOI: http://dx.doi.org/10.55770/tn.v11i1.172
Avalaible Online: Maret 2025
2021. Published by LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sangatta. This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License..

perhatian dan bimbingan pada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik, memberikan sarana untuk bekerja lebih baik, berlaku adil kepada semua karyawan, dan menghargai perbedaan pendapat dengan para karyawan. Meskipun banyak indikator tersebut telah berjalan dengan baik, ketegasan dalam menetapkan aturan masih kurang, sehingga aturan kerap diabaikan oleh karyawan.
Kata Kunci: Kepemimpinan Paternalistik; Efektivitas Kerja; Penelitian Kualitatif.

How to Cite: Datu, P.T.T., Amransyah., Prihatiningsih, E. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Paternalistik dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Genzia Dental Care Sangatta. *Jurnal Tinta Nusantara,*. 11 (1): 47-54.

Pendahuluan

Di era yang berkembang pesat saat ini, kemampuan responsif dan inovatif sangat dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan di institusi. Kepemimpinan yang efektif sangat krusial untuk pengembangan organisasi dan pencapaian visi serta misi. Kepemimpinan dianggap sebagai proses mempengaruhi orang lain menuju tujuan organisasi (Samsuddin, 2018). Dalam konteks masyarakat agraris, epemimpinan Paternalistik sering diterapkan, dipengaruhi oleh adat, hubungan sosial, dan sistem keluarga (Erlangga et al, 2014). Genzia Dental Care Sangatta, klinik kesehatan gigi di Kalimantan Timur khusunya di Sangatta Kutai Timur, harus mempertahankan komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan. Keberhasilan klinik sangat bergantung pada kepemimpinan dan efektivitas kerja karyawan. Tanpa kepemimpinan yang baik, operasional bisa terganggu, mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan. Peningkatan efektivitas kerja karyawan penting untuk hasil maksimal dan kepuasan pelanggan. Di Genzia Dental Care Sangatta, terdapat masalah terkait ketidaktegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan, seperti rekrutmen berdasarkan hubungan kekeluargaan, yang berdampak pada efektivitas kerja. Contohnya, seorang asisten dokter yang merupakan kerabat dekat pimpinan merasa tidak sesuai dengan posisinya, dan sebagian karyawan tidak memenuhi tanggung jawab pekerjaan, mengganggu proses medis dan kinerja klinik.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau praktik yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM menganggap karyawan sebagai manusia dengan nilai, bukan hanya sebagai sumber daya bisnis. Menurut Hasibuan (2019:10), MSDM adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15), MSDM adalah cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan maksimal.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu yang mengkaji bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mencapai tujuan. Menurut Stephen P. Robbins, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Richard L. Daft, Kepemimpinan adalah

kemampuan mempengaruhi orang untuk pencapaian tujuan. Kepemimpinan sulit didefinisikan secara tunggal karena banyaknya perspektif dan istilah terkait seperti kekuasaan, wewenang, dan manajemen.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya Kepemimpinan Paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan pemimpin sebagai figur ayah atau ibu yang mengambil keputusan demi kesejahteraan bawahannya. Gaya kepemimpinan paternalistik kerap ditemukan dalam organisasi atau budaya yang hubungan antara pemimpin dan anggotanya mirip dengan hubungan orang tua dan anak-anaknya. Dalam Firdinata et al (2017) Kepemimpinan Paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang menjunjung nilai-nilai budaya dan moralitas didalam organisasinya. Dalam Chun Pei dan Bo-Chao (2014) bahwa pemimpin 11 dengan gaya paternalitistik berpengaruh positif pada inovasi manajemen serta dapat memotivasi pegawainya untuk turut berpartisipasi dalam aktivitas inovasi manajemen. Dalam Wang et al (2022) Kepemimpinan Paternalistik adalah pendekatan kepemimpinan yang berbasis peran seperti keluarga, dimana pemimpin berperan seperti orang tua dengan menawarkan perhatian dan arahan, sedangkan pengikut memiliki peran sebagai anak yang harus menujukkan rasa hormat dan ketaatan kepada pemimpin. Dalam Hiller et al., (2019) kepemimpinan paternalistik memiliki tiga dimensi yaitu otoritarianisme, kepemimpinan yang baik hati dan bermoral. Secara umum, kepemimpinan Paternalistik dianggap sebuah gaya kepemimpinan yang fokus utamanya berpusat pada sekitar kesejahteraan karyawan.

Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Dalam Erlangga dan Farera (2014:177) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan paternalistik yaitu:

1. Peranan adat istiadat yang kuat didalam masyarakat
2. Adanya ikatan Primordial, menurut Kun Maryati et al (2014:17) Primordialisme adalah ikatan-ikatan sesorang dalam kehidupan sosial yang sangat berpegang teguh terhadap hal-hal yang dibawa sejak lahir baik berupa suku bangsa,kepercayaan,ras,adat-istiadat,daerah kelahiran dan lain sebagainya.
3. Sistem keluarga besar (*Extended Family System*)

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Dalam jurnal Mona Inayah et al (2017) ada beberapa karakteristik Gaya kepemimpinan Paternalistik sebagai berikut:

1. Benevolent Leadership Benevolent leadership adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kebaikan, perhatian, dan kesejahteraan bagi para pengikut atau anggota tim. Pemimpin yang benevolent (bermurah hati) berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan penuh empati.
2. Morale Leadership Morale leadership atau kepemimpinan moral adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada prinsip-prinsip etika dan moral. Pemimpin yang mengadopsi gaya ini berusaha untuk memimpin dengan contoh, mempromosikan nilai-nilai integritas, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial dalam organisasi.

3. Authoritarian Leadership Authoritarian leadership atau kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengambil keputusan secara mandiri dan mengharapkan kepatuhan penuh dari anggota tim tanpa banyak diskusi atau partisipasi dari mereka. Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kontrol penuh atas semua aspek operasional dan membuat semua keputusan penting.

Nilai Organisasional yang Dianut Pemimpin Paternalistik

Dalam jurnal Erlangga dan Farera (2014:177) Nilai-nilai organisasional yang dianut pemimpin paternalistik adalah:

1. Mengutamakan kebersamaan.
2. Kepentingan bersama dan perlakuan yang seragam terlihat menonjol.
3. Hubungan atasan dengan bawahan lebih bersifat informal.
4. Pemimpin paternalistik terlalu melindungi para bawahan yang pada gilirannya dapat berakibat bahwa para bawahan itu takut bertindak karena takut berbuat kesalahan.
5. Hanya pemimpin yang mengetahui seluk beluknya organisasional, sehingga keputusan diambil oleh pemimpin dan bawahan tinggal melaksanakannya saja. Konsekuensinya, para bawahan tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Para bawahan tidak didorong untuk berfikir inovatif dan kreatif.

Indikator Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Dalam Irwanto et al (2012) ada beberapa indikator Gaya Kepemimpinan Partenalistik yaitu :

1. Mewajibkan karyawan untuk mematuhi prosedur dan standar kerja.
2. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
3. Dapat menerima kritik dan saran.
4. Peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan.
5. Hubungan yang bersifat formal dan informal terhadap karyawan.
6. Memberikan perhatian dan bimbingan pada karyawan yang memiliki Kinerja kurang baik.
7. Memberikan sarana untuk berkerja lebih baik.
8. Berlaku adil kepada semua karyawan.
9. Menghargai perbedaan pendapat dengan para karyawan

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Menurut Mahmudi (2019:86), efektivitas kerja adalah hubungan antara keluaran dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) keluaran terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif

organisasi, program atau kegiatan. Menurut Hasibuan (2016: 48) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Admosoeprapto (2016:55) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.
2. Kualitas Kerja Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Kuantitas Kerja Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
4. Tepat Waktu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.
5. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada..

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan, dimulai pada Februari hingga Mei 2024. Penulis melakukan penelitian di GenZia Dental Care Sangatta yang beralamatkan di Jl.Yos Sudarso 1 No.004 Kec.Sangatta Utara Kab.Kutai Timur. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data Primer dan data Sekunder. Menurut Sugiyono (2017:137) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sugiyono (2019:193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pemngumpul data.

Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi,Wawancara dan Dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Paternalistik pada Genzia Dental Care Sangatta

Dari hasil wawancara dengan karyawan Genzia Dental Care Sangatta dapat dilihat dari segi mengatur Standar Operasional Prosedur (SOP) pada klinik Genzia Dental Care Sangatta bahwa pimpinan mewajibkan seluruh karyawan mematuhi standar operasional kerja sudah baik karena SOP dalam sebuah perusahaan atau Organisasi terbilang sangat penting,khususnya untuk membantu proses perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri. Lalu dari segi kemampuan pengambilan keputusan juga sangat baik karena pimpinan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat masing-masing, dari segi kepedulian terhadap kehidupan pribadi karyawan juga cukup baik seperti yang telah dikatakan oleh beberapa karyawan kalau pimpinan memberikan perhatian yang baik terhadap kehidupan mereka seperti jika ada karyawan yang sakit diberi waktu untuk beristirahat dan diingatkan untuk minum obat, mengajak karyawan refreshing holiday, mengajak karyawan untuk melakukan perawatan diri akan tetapi tidak untuk kehidupan privasi karyawan karena kepedulian pimpinan terhadap kehidupan pribadi karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat berdampak signifikan pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Dari sikap pimpinan terhadap kinerja karyawan yang kurang baik juga sudah sangat baik,karena pimpinan menunjukan sikap yang sangat simpatik terhadap karyawan dengan tidak memberi hukuman ataupun surat peringatan terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik melainkan memberi nasihat,dorongan untuk memotivasi karyawan serta memberi arahan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan tujuan organisasi dapat tercapai. Pimpinan memberikan sarana yang baik untuk bekerja untuk memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan menyenangkan. Pimpinan berlaku adil kepada semua karyawan seperti mengajak semua karyawan untuk makan bersama diluar,mengajak semua karyawan untuk liburan bersama dan jika karyawan melakukan pelanggaran akan ditegur semua pimpinan tidak membedabedakan ataupun memihak siapa pun itu. Pimpinan juga menghargai perbedaan pendapat karyawan,seperti yang dikatakan karyawan saat diwawancara bahwa pimpinan sangat menghargai perbedaan pendapat karena pimpinan sudah menggap mereka seperti keluarga sendiri.

Berdasarkan pemaparan data yang telah dilakukan,menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Genzia Dental Care Sangatta menggunakan gaya kepemimpinan yaitu Benevolent Leadership dan Morale Leadership,dimana pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan yang telah menghabiskan waktu bersama yang lama dengan sangat bijaksana, pimpinan menunjukkan perhatian kepada karyawan serta pimpinan berusaha memahami karyawan yang kinerjanya kurang baik. Pada penelitian ini pimpinan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan bawahannya dan memberikan perhatian diluar jam kerja.

Pimpinan juga menunjukkan sikap moralitas yang tinggi dengan tidak menghukum maupun memberi surat peringatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dapat digarisbawahi bahwa pimpinan pada dasarnya tidak perlu menunjukkan amarah ataupun mementingkan ego sendiri untuk membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Karena ketika pimpinan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dan memperhatikan karyawannya dengan baik, maka karyawan akan menjadi segan untuk menolak perintah dari pimpinan dan sebisa mungkin memberikan yang terbaik untuk organisasi. Pimpinan juga menunjukkan perhatian kepada karyawannya terkait kehidupan sehari-hari dan di luar pekerjaan. Karywan merasa sangat diperhatikan karena sudah dianggap sebagai anggota keluarga oleh pimpinan.

Dampak Gaya Kepemimpinan Paternalistik pada Genzia Dental Care Sangatta

Pencapaian tujuan di Genzia Dental Care Sangatta menunjukkan bahwa karyawan konsisten dalam memberikan pelayanan kepada pasien, meskipun beberapa aturan cenderung diabaikan karena sistem kekeluargaan yang erat dan kurangnya ketegasan pimpinan. Meningkatnya jumlah pasien menuntut karyawan untuk bekerja lebih sigap, sementara pimpinan berperan penting dalam menegakkan disiplin, seperti kehadiran tepat waktu. Secara umum, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, terutama karena lingkungan kerja yang mendukung dan perlakuan pimpinan yang memperlakukan mereka sebagai keluarga, serta kemampuan karyawan dalam mengatasi keluhan pasien.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Paternalistik dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada Genzia Dental Care Sangatta merupakan gaya kepemimpinan Benevolent Leadership dan Morale Leadership dimana pimpinan menunjukkan perhatian kepada karyawannya terkait kehidupan sehari-hari dan di luar pekerjaan. Karyawan merasa sangat diperhatikan karena sudah dianggap sebagai keluarga oleh pimpinan. Pimpinan juga pada dasarnya tidak perlu menunjukkan amarah ataupun memberi hukuman terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik. Dampak gaya kepemimpinan Paternalistik dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada Genzia Dental Care Sangatta dapat dilihat dari indikator efektivitas kerja yaitu,Pencapaian Tujuan,Kualitas Kerja,Kuantitas Kerja,Tepat Waktu, dan Kepuasan Kerja namun dari kelima indikator tersebut tidak memiliki dampak yang begitu besar terhadap Genzia Dental Care Sangatta.

Daftar Pustaka

Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia.Grup Penerbit CV. Budi Utama. Yoyakarta.

Admosoeprapto, K. 2016. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan.Gramedia Yogyakarta.Yogyakarta.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Bray & Rue. 2015. Manajemen sumber daya manusia.pdf. diakses pada tanggal 01 Februari 2024.

Chun-Pei, L., & Bo-Chao, Z. 2014. The impact of paternalistic leadership on management innovation: an integrated model. Studies in Science of Science.

Erlangga, F., Frinaldi, A., & Magriasti, L. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang.Universitas Negeri Padang

Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media.Jakarta.

Firdinata, A.P., Mas'ud, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.

Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara.Jakarta.

Hiller, N. J., Sin, H. P., Ponnapalli, A.R., & Ozgen, S. 2019. Benevolence and authority as WEIRDIy unfamiliar: A multi-language meta-analysis of paternalistic leadership behaviors from 152 studies. Leadership Quarterly.

Hakiman,F., Farid, H., Nazari Ismail, M., & Arif Ismail, i. 2014. The Role of Paternalistic Leadership on Fostering Employees Innovative Behavior: Moderatinf Effects of Job Insecurity. Internasional Journal Of Research in Business and Technology.

Irawanto, D., P.Ramsey. D. Tweed. 2012. Exploring Paternalistic Leadership and Its Application in Indonesia Context. The International Journal of Leadership in Public Service.

Kun Maryati. 2014. Sosiologi. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.Solo. Mahmudi. 2019. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.Yogyakarta

Mardawani. 2020. Praktis Penelitian Kualitatif. Deepublish.Yogyakarta.

Prasadja, Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media.Bogor.

Steers,Richard M. 2015. Efektivitas Organisasi. Erlangga. Alih Bahasa: Magdalena. Jakarta.

Samsuddin, Harun. 2018. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Alfabeta. CV.Bandung.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT .Alfabet.Bandung Tampubolon. 2017. Manajemen Risiko: Pendekatan Kualitatif. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Ramadhan Rio Cahyo Saputro. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Course Ponorogo. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.