

## **ANALISIS PERBEDAAN GAYA KEPEMIMPINAN ANTAR UNIT PADA PT ID EXPRESS PALEMBANG**

Oleh: <sup>1</sup> Juleo Davitra, <sup>2</sup> Drs. Mukran Roni S.E ., M.Ba

<sup>1</sup>Universitas Bina Darma, <sup>2</sup>Universitas Bina Darma

Email <sup>1</sup> [juleodavitra@gmail.com](mailto:juleodavitra@gmail.com) , <sup>2</sup> [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa perbedaan gaya kepemimpinan antar unit di PT ID Express Palembang. Terdapat tiga gaya kepemimpinan yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan laissez faire. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 106 orang dimana pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden. Namun demikian, data yang masuk dan dapat diolah hanya 94 responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis Anova One Way dengan bantuan SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan gaya kepemimpinan antar unit di PT ID Express Palembang, baik kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional maupun kepemimpinan laissez faire. Unit Alang-Alang Lebar, Ilir Barat I, Ilir Timur II dan Kalidoni lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, unit Seberang Ulu II lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dan unit Sukarami lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan laissez faire.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Laissez Faire

### **Abstract**

This study is intended to analyze differences in leadership styles between units at PT ID Express Palembang. There are three leadership styles studied, namely transformational leadership, transactional leadership and laissez faire leadership. This study uses a quantitative method where data collection is done by distributing questionnaires. The population of this study amounted to 106 people where the sample was taken using a saturated sampling technique, namely the technique of determining the sample by making the entire population a sample, so that the sample in this study totaled 106 respondents. However, only 94 respondents received data that could be processed. Furthermore, the data that has been collected was analyzed using Anova One Way analysis with the help of SPSS (Statistic Product and Service Solution) version 26. The results of this study indicate that there are differences in leadership styles between units at PT ID Express Palembang, with in transformational leadership, transactional leadership and laissez leadership faire. The Alang-Alang Lebar, Ilir Barat I, Ilir Timur II and Kalidoni units are more dominant in applying the transformational leadership style, the Seberang Ulu II unit is more dominant in applying the transactional leadership style and the Sukarami unit is more dominant in applying the laissez faire leadership style.

**Keywords:** Transformational Leadership, Transactional Leadership, Laissez Faire Leadership

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama (Jeff Madura dalam Edison et al, 2017). Dengan demikian, gaya kepemimpinan seseorang terutama bagaimana orang tersebut dapat mengelola potensi dan kekuatan sumber daya yang dimiliki merupakan tolok ukur yang akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Siagian (Sustrisno, 2016) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain yaitu para bawahannya sehingga mereka mau melakukan kemauan pimpinan meskipun apa yang diperintahkan tidak disukai oleh bawahan.

Lebih lanjut, menurut Samsuddin (2018) kepemimpinan merupakan proses bagaimana mempengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyalurkan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Menurut Rivai (2019) terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yaitu: pertama, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas; kedua, Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama; ketiga, Gaya

kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Gaya kepemimpinan pada PT ID Express bersifat demokratis dimana perusahaan ini memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada (*idexpress.com*). Pada ID Express Kota Palembang penerapan gaya kepemimpinan juga mengacu kepada kebijakan pusat dimana pemimpin atau atasan berupaya semaksimal mungkin dalam mendorong bawahan untuk berkontribusi optimal pada perusahaan. Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan di 6 unit PT ID Express Palembang.

Dengan demikian masih terdapat perbedaan kinerja masing-masing unit yang ada sehingga penelitian ini tertarik untuk mengambil judul **“Analisis Perbedaan Gaya Kepemimpinan Antar Unit Pada PT ID Express Palembang”**.

## METODE PENELITIAN

Menurut Ghozali (2016) metode pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam menyusun kuesioner ini peneliti menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena tertentu (Sugiyono, 2018). Jadi dengan skala *Likert* ini peneliti ingin mengetahui sikap pendapat dan persepsi karyawan.

### **Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugishirono (2016), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka, atau data kuantitatif yang berbentuk angka-angka.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Objek penelitian ini adalah perbedaan gaya kepemimpinan antar unit di PT ID Express Palembang yang tersebar di beberapa lokasi yaitu di ID Express Palembang Pusat, ID Express Ilir Timur II, ID Express Plaju, ID Express Alang-Alang Lebar, ID Express Kalidoni, dan ID Express Gandus.

### **Target/Subjek Penelitian**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Hardani *et.al* (2020) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik sampling.

Sementara itu, Agustianti et al (2022) mendefinisikan sampel sebagai suatu himpunan (*subtest*) dari populasi. Hal yang sama dikemukakan oleh Silaen (2018) yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamatai karakteristiknya. Sampel dilakukan karena

peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini cukup kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 106 sampel.

Menurut Arikunto (2016) sampling jenuh adalah pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Hal yang sama dinyatakan oleh Sugiyono (2018) dimana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam jurnal (Sihombing dkk.,2020) Jenis dan sumber data yang diperlukan sebagai berikut. Data primer adalah data yang berasal langsung dari sebaran survei atau dari responden. jawaban responden tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Data skunder adalah data yang berasal dari perusahaan yaitu berupa data yang sudah diolah baik profil perusahaan, data tentang

kompetensi, dan kehadiran pegawai (absensi) sugiyono (2017).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan tertulis untuk mengumpulkan informasi tentang hubungan pribadi dan apa yang diketahui dari responden. Menurut Sugishirono (2022), kuesioner menghasilkan data primer, dan data primer adalah data yang diperoleh dari hasil survei lapangan langsung pada perusahaan yang diteliti.

### Teknik Analisis Data

Menurut Paramita *et.al* (2021), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah teknik bagaimana seorang peneliti melakukan kegiatan penelitian, mulai dari mencari data, mengolah menganalisis dan menginformasikannya kepada pihak lain sehingga dapat memberikan manfaat yang bisa dilakukan dengan menggunakan peralatan/*software* statistik.

Selanjutnya Syahza (2021) analisis data merupakan langkah yang sangat kritis dalam penelitian dimana peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakannya apakah analisis statistik ataukah analisis non-statistik yang tergantung dengan jenis data yang dimiliki oleh peneliti.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian Anova terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk memastikan data yang diolah terdistribusi

secara normal. Normalitas suatu data menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam suatu uji Anova. Hasil uji normalitas dapat diuraikan sebagai berikut

### Hasil Uji Normalitas X1 (Kepemimpinan Transformasional)

	Lokasi	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statis tic	df	Sig.	Statis tic	df	Sig.
Total. X1	Alang-Alang	.150	16	.200*	.937	16	.317
	Lebar						
	Iilir Barat I	.238	12	.059	.902	12	.170
	Iilir Timur II	.117	25	.200*	.931	25	.090
	Kalidoni	.173	12	.200*	.938	12	.468
	Seberang Ulu	.173	14	.200*	.887	14	.073
	Sukarami	.179	15	.200*	.918	15	.181

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dengan menggunakan dua metode uji, yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai signifikansi masing-masing unit di bawah 0,5 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa data X1 terdistribusi secara normal.

### Hasil Uji Normalitas X2 (Kepemimpinan Transaksional)

	Lokasi	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statis tic	df	Sig.	Statisti c	df	Sig.
Total. X2	Alang-Alang	.200	16	.087	.890	16	.056
	Lebar						
	Iilir Barat I	.237	12	.061	.891	12	.123
	Iilir Timur II	.164	25	.082	.925	25	.066
	Kalidoni	.182	12	.200*	.948	12	.411

Seberang Ulu	.141	14	.200	.920	14	.222
			*			
Sukarami	.198	15	.118	.953	15	.475

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dengan menggunakan dua metode uji, yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai signifikansi masing-masing unit di bawah 0,5 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa data X2 terdistribusi secara normal.

**Hasil Uji Normalitas X3 (*Laissez faire*)**

Lokasi	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statis tic	df	Sig.	Statis tic	df	Si g.
Total.	.209	16	.061	.911	16	.12
X3						0
Lebar						
Iilir Barat I	.118	12	.200	.974	12	.44
			*			8
Iilir Timur II	.199	25	.012	.929	25	.08
						4
Kalidoni	.219	12	.117	.867	12	.06
						0
Seberang Ulu	.189	14	.188	.889	14	.07
						8
Sukarami	.195	15	.130	.928	15	.25
						3

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dengan menggunakan dua metode uji, yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai signifikansi masing-masing unit di bawah 0,5 sehingga dengan demikian dapat

dikatakan bahwa data X3 terdistribusi secara normal.

**Hasil Uji Anova X1**

**ANOVA**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2273.518	5	454.704	4.804	.001
Within Groups	8328.790	88	94.645		
Total	10602.309	93			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 yang artinya lebih kecil dari 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa H0 ditolak, yang artinya terdapat perbedaan gaya kepemimpinan transformasional antar unit ID Express di Kota Palembang. Hasil *Post Hoc Test* (uji lanjut) untuk memperkuat hasil uji Anova dikarenakan data yang tidak homogen dapat dilihat pada lampiran.

**Hasil Uji Anova X2**

**ANOVA**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	100.689	5	20.138	2.757	.023
Within Groups	642.684	88	7.303		
Total	743.372	93			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.023 yang artinya lebih kecil dari 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa H0 ditolak, yang artinya terdapat perbedaan gaya kepemimpinan transaksional antar unit ID Express di Kota Palembang. Hasil *Post Hoc*

Test (uji lanjut) untuk memperkuat hasil uji Anova dikarenakan data yang tidak homogen dapat dilihat pada lampiran.

### Hasil Uji Anova X3

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	237.302	5	47.460	6.515	.000
Within Groups	641.049	88	7.285		
Total	878.351	93			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat perbedaan gaya kepemimpinan *laissez faire* antar unit ID Express di Kota Palembang. Hasil *Post Hoc Test* (uji lanjut) untuk memperkuat hasil uji Anova dikarenakan data yang tidak homogen dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan di setiap gaya kepemimpinan di masing-masing unit. Untuk menganalisisnya peneliti mencoba merangkum jawaban-jawaban responden berdasarkan unit dan jenis kepemimpinannya

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Berdasarkan hasil uraian sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan gaya kepemimpinan transformasional antar unit ID Express yang ada di Kota Palembang
2. Terdapat perbedaan gaya kepemimpinan transaksional antar unit ID Express yang ada di Kota Palembang
3. Terdapat perbedaan gaya kepemimpinan *laissez faire* antar unit ID Express yang ada di Kota Palembang
4. Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan di ID Express Palembang adalah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di unit Alang-Alang Lebar, Ilir Barat I, Ilir Timur II dan Kalidoni. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional diterapkan di unit Seberang Ulu dan tipe *laissez faire* di unit Sukarami.

#### Saran

1. Pada kepemimpinan transformasional (X1) nilai terkecil ada pada butir pernyataan nomor 6 yang berbunyi "Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja". Untuk menyelesaikan permasalahan ini maka perlu dibangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga tidak terkesan kaku dan hanya berorientasi pada pekerjaan. Beberapa kegiatan dapat dilakukan perusahaan untuk membangun komunikasi atasan

bawahan misalnya dengan melakukan kegiatan olahraga bersama secara rutin, misalnya *outbond*, senam bersama atau menyewa lapangan untuk bermain bulutangkis, futsal dan lain-lain. Kegiatan ini diharapkan akan mendekatkan atasan dan bawahan secara pribadi, tidak hanya sebatas hubungan atasan bawahan.

2. Pada kepemimpinan transaksional (X2) nilai terkecil ada pada butir pernyataan nomor 3 yang berbunyi “Pemimpin selalu mengawasi pekerjaan saya”. Untuk menyelesaikan permasalahan ini maka disarankan agar pemimpin tidak perlu terlalu sering mengawasi pekerjaan bawahan dan sebagai gantinya untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan maka di beberapa titik tertentu dapat dipasang kamera CCTV. Keberadaan CCTV dan pemimpin yang sedang mengawasi mempunyai fungsi yang sama namun dengan pendekatan yang berbeda sehingga dapat dicapai *win-win solution*.
3. Pada kepemimpinan *laissez faire* (X3) nilai terkecil ada pada butir pernyataan nomor 3 yang berbunyi “Pemimpin menyerahkan sepenuhnya pengambilan keputusan kepada bawahan”. Untuk menyelesaikan permasalahan ini maka disarankan agar perusahaan menambah divisi Satuan Pengendalian Internal (SPI) yang bertugas membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas untuk setiap jabatan. Dengan adanya hal ini maka tugas dan tanggung jawab baik atasan maupun bawahan telah memiliki batas masing-masing. Selain itu, keberadaan divisi ini juga untuk memastikan semua pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
4. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup kecil yaitu dalam satu perusahaan saja oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian, misalnya dengan membandingkan gaya kepemimpinan antar perusahaan jasa pengiriman yang ada di Kota Palembang, misalnya Tiki, JNE, JNT dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., (2022)., *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Basri, E, K., Serang, S., Arfah, A. (2021). Effect of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership and Organizational Culture On Employee Performance At PT. Wajo Partnert Materials in Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2): 248-275.
- Edison,E., Anwar, Komariyah., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fahmi, I., (2016)., *Pengantar Manajemen Keuangan*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Goei, G., Winata, W, B., (2016). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X). *PSIBERNETIKA*, 9(1): 37-53.
- Hairudinor., Utomo, s., Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 10 (1). 48-54.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2): 72-84.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3): 119-129.
- Juliandi, A., Irfan., Manurung, S., (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis; Konsep Aplikasi*, Medan: UMSU Press.
- Kartono, K.( 2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M., (2018)., *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan: Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 15(1): 33-48.
- Kurniawan, R., Yuniarto, B., (2016)., *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya*, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu., (2017)., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keduabelas*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Misnawati., (2021). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan PT Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* 7(1). 67-77.
- Mohamed, I, A. H., Otman, N, M. (2021). "Exploring the Link between Organizational Learning and Transformational Leadership: A Review." *OALib* 08(05):1-19.
- Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Priyono., (2016)., *Metode Penelitian Kuantitatif*, Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Puspitasari, Y., Sukotjo, H., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal dan Riset Ilmu Manajemen* 9 (8), 1-16.
- Risambessy, A., Wairisal, P. (2021). Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishoduna*, 17(2): 175-189.
- Rivai, V., (2018)., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A., (2017)., *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Penerbit Salembat Empat.
- Sugiyono., (2018)., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Research & Development*. Bandung : CV Alfabeta.
- Wahjono, S.I., A. Marina, A.R. Rahim, R. Ismail, dan T.I.I. (2020). *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3): 336-356.
- Zulkarnain, M., Lubis, R,P., Pratama, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi. *JaManKu* 4(1). 49-59.

# EKLEKTIK:

## Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan

Pekanbaru, 8 September 2023

No. : 006 /eklektik/PE-FTKUIIN/2023

Hal : **Penerimaan Naskah Artikel Jurnal**

Yth. <sup>1</sup>Juleo Davitra, <sup>2</sup>Drs. Mukran Roni S.E., M.Ba

<sup>1</sup>Universitas Bina Darma, <sup>2</sup>Universitas Bina Darma

E-mail <sup>1</sup> [juliodavitra@gmail.com](mailto:juliodavitra@gmail.com), <sup>2</sup> [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

Assalamu'alaikum Wr. Wbr.

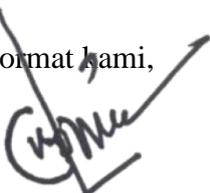
Terimakasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada Jurnal **Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan (E-ISSN; 2622-5360)** dengan Judul **Analisis Perbedaan Gaya Kepemimpinan Antar Unit PT Express Palembang**

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut dinyatakan **DITERIMA** untuk dipublikasikan di Jurnal Eklektik **Volume 6 Nomor 2 (2023)** bulan **Desember 2023**. Artikel tersebut tersedia online di <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/EKLEKTIK/issue/archive>

Demikian hal ini disampaikan dan atas partisipasinya mengirim naskah artikel ke Jurnal Eklektik, diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wbr

Hormat Kami,



**Dr. Dicki Hartanto, S.Pi., MM**  
*Editor In Chief*