

Dampak Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di Taman Sidoarjo

Maulidah Zurro

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, STIE Mahardhika

maulidahzurro123@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dan motivasi. Baik bagi lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama pentingnya untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat bagaimana peran kepemimpinan dan motivasi dalam pembentukan kinerja pada karyawan outsourcing. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif deskriptif, dengan data diperoleh melalui observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan outsourcing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin dominan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Motivasi kerja dapat mendukung kenyamanan dan konsentrasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan, meskipun terkadang masih ada beberapa kendala mengenai komunikasi dengan atasan yang terkadang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berperan penting dan saling terkait dalam membentuk kinerja karyawan outsourcing di Taman Sidoarjo

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Saat ini, kita berada di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, yang dikenali dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi yang sangat cepat, serta fokus di masyarakat yang berorientasi pada manusia dan terinspirasi oleh teknologi. Era ini juga disebut sebagai era digital, yang menunjukkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara menyeluruh. Revolusi Industri 4.0 sendiri dapat dikenal dengan penerapan teknologi digital di berbagai bidang kehidupan, termasuk otomatisasi, kecerdasan buatan, Internet of Things, dan big data. Sedangkan society 5.0, merupakan konsep masyarakat yang berfokus pada individu dan didukung oleh teknologi, yang bertujuan untuk menyelesaikan berbagai tantangan masyarakat dan memperbaiki taraf hidup dengan memanfaatkan inovasi yang dihadirkan oleh Revolusi Industri 4.0. Dan era digital yaitu, era yang menekankan pada penggunaan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan, seperti komunikasi, hiburan, dan bisnis.

Perkembangan teknologi digital saat ini sedang berkembang sangat pesat dan terus mengubah cara hidup kita. Dengan demikian, Kita berada di zaman yang sangat bergerak cepat dan dipenuhi dengan transformasi, di mana teknologi memainkan peran sentral dalam membentuk cara kita dalam berinteraksi, bekerja, dan gaya hidup. Karyawan yang menawarkan manfaat bagi organisasi dapat dipekerjakan atau dimotivasi sebagai sarana motivasi. (Aspizain, 2021) Dengan pemimpin yang baik dan produktif akan tercapai jika dilaksanakan sesuai dengan peran dan sasaran yang sudah ditentukan. (Besse, 2019). Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja produktivitas karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan dapat menyebabkan masalah di tempat kerja. Pemimpin memegang peranan yang krusial dalam mendorong tim saat menghadapi perubahan dan memanfaatkan situasi tersebut sebagai kesempatan untuk mencapai keberhasilan yang lebih besar. (Verisa, 2013).

Disiplin kerja sejatinya adalah membangun pemahaman di kalangan karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan. (Ahmad, 2020). Motivasi kerja merupakan faktor yang memberikan energi atau rangsangan bagi individu untuk melakukan pekerjaan. Seberapa kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan tersebut. (Roy, 2014). Dengan hadirnya motivasi, dimaksudkan untuk memberikan dorongan kepada karyawan supaya berusaha semaksimal mungkin. Hal ini karena motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan, 2003). Motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal adalah dorongan yang muncul

dari dalam diri individu, seperti kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan ketika melakukan sebuah aktivitas. Sementara itu, motivasi eksternal adalah dorongan yang berasal dari faktor luar, seperti penghargaan atau sanjungan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantara lain yaitu, tujuan, kebutuhan, kreativitas, keberhasilan, lingkungan.

Kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu proses yang kompleks di mana seorang pemimpin berupaya untuk memengaruhi anggotanya dalam menjalankan dan mencapai visi, misi, serta tujuan yang akan membawa organisasi ke arah perkembangan dan persatuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang dimilikinya, seperti kepercayaan, nilai-nilai, etika, karakter, pengetahuan, serta keterampilan yang telah ia kuasai. (Sulthon, 2019). Kepemimpinan melibatkan upaya untuk memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama serta melibatkan seluruh rangkaian keterampilan dan metode yang digunakan untuk memimpin, seperti mendengarkan, memahami, dan memotivasi individu maupun kelompok. Pemimpin memiliki peran penting dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, baik dalam organisasi, perusahaan, maupun individu. Kepemimpinan adalah aspek krusial dalam sebuah perusahaan, karena menjadi salah satu faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut.

Di dalam organisasi, pemimpin memiliki tugas untuk menetapkan dan meningkatkan tujuan dan tanggung jawab suatu kelompok, dan juga harus bisa menilai berbagai macam pikiran yang ada didalam suatu kelompok tersebut, serta bisa memecahkan masalah yang terjadi di dalam organisasi atau para anggota kelompok tersebut. (Mardin, Susilo, & Ruhana, 2016). Dalam suatu sistem manajemen organisasi, pemimpin mempunyai peran yang paling utama di dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagai pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kesuksesan suatu organisasi yang dia pimpin, jadi pemimpin harus mempunyai kelebihan serta mempunyai tujuan dan harus adil dalam menciptakan manajemen kinerja yang dapat membuat para karyawan semakin lebih baik untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan (Wahyudi, Rahman, & Herman, 2020). Sebagai pemimpin harus mempunyai jiwa tanggung jawab terhadap kesuksesan suatu organisasi yang dia pimpin, sehingga pemimpin harus mempunyai kelebihan serta mempunyai tujuan dan harus adil saat menciptakan manajemen kinerja yang membuat para karyawan menjadi semakin lebih baik untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan (Wahyudi, Rahman, & Herman, 2020).

Pemimpin bertanggung jawab untuk merancang sebuah ide. Dengan kata lain, pemimpin merupakan inti dari semua pencapaian yang telah diraih. Karena dalam hal ini, pemimpin yang merumuskan konsep visi dan misi serta menetapkan arah dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Setelah merencanakan, pemimpin perlu menyusun, baik dalam hal pembagian tugas maupun deskripsi pekerjaan kepada karyawan yang akan melaksanakan tugas tersebut. Dalam perjalanan tersebut, akan terlihat bagaimana kepemimpinan berlangsung dan berbagai hal yang mungkin muncul. Sebagai contoh, ketika memimpin sebuah perusahaan, seorang pemimpin perlu berfungsi sebagai sumber motivasi bagi timnya, sehingga pemimpin dapat menjadikan anggota timnya sebagai rekan kerja dan membangkitkan semangat mereka untuk meningkatkan performa di perusahaan. Selain itu, pengawasan terhadap karyawan juga sangat penting. Ini dapat menjadi indikator perkembangan atau stagnasi suatu organisasi. (Indah, 2019).

Motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan karyawan untuk bekerja menuju pencapaian tujuan perusahaan. Sikap positif karyawan terhadap kondisi kerja mereka adalah yang meningkatkan semangat kerja untuk meraih hasil yang optimal, dan dorongan bagi individu untuk melakukan aktivitas tertentu biasanya berkaitan dengan kebutuhan serta harapan orang lain. (Muhammad, 2020). Seperti yang kita ketahui perilaku individu dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan untuk kepentingan yang didasari untuk memenuhi kebutuhan dari seorang individu. Motivasi dapat mempengaruhi pikiran agar lebih yakin dalam membuat pilihan atau untuk meningkatkan diri di sebuah perusahaan sehingga bisa mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. (Bahri & Nisa, 2017).

Menurut (Kadarisman, 2013), Motivasi dapat dipahami sebagai suatu dorongan atau penguatan mental agar seseorang bisa tetap kuat dalam pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu, motivasi menjadi hal yang penting bagi perusahaan supaya karyawan memiliki mental yang tangguh, yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja mereka. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan tidak bertindak semaunya, sehingga lebih bisa mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan. Sebelum jam kerja di mulai pemimpin sebaiknya dapat memberikan motivasi terlebih dahulu agar karyawan bisa lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, dan sebaliknya karyawan yang memulai pekerjaannya tanpa di berikan motivasi pasti kinerjanya kurang maksimal dikarenakan motivasi dapat mendorong semangat individu guna untuk melakukan sesuatu serta dapat memperkuat mental agar kinerja karyawan menjadi bagus dan mental dapat terjamin. (Aldi & Susanti, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada kepemimpinan dan motivasi untuk mengetahui dampak kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan outsourcing di taman sidoarjo.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan outsourcing yang berlokasi di Taman Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena peneliti ingin mengetahui dan menjelaskan secara rinci bagaimana kepemimpinan dan motivasi berdampak dalam membentuk kinerja karyawan outsourcing di Taman Sidoarjo.

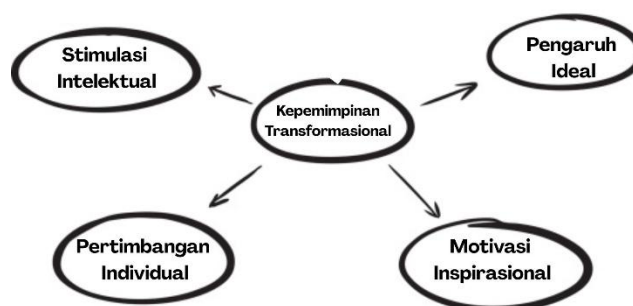
Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua metode yaitu observasi langsung dan wawancara. Observasi langsung dilakukan untuk mengamati kondisi secara langsung dan perubahan yang ada di lingkungan kerja karyawan outsourcing. Sementara itu, wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan outsourcing untuk mendapatkan data dan juga pemikiran yang lebih dalam lagi mengenai pengalaman karyawan terkait kepemimpinan dan motivasi yang ada, serta dampaknya untuk kinerja mereka. Kedua metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang fenomena yang diteliti dengan mendapatkan data yang lengkap.

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui observasi dan juga wawancara kepada beberapa karyawan outsourcing, ditemukan beberapa hasil terkait kepemimpinan, motivasi, dan dampak perannya untuk kinerja karyawan outsourcing di Taman Sidoarjo. Selain itu, observasi akan mencakup reaksi karyawan terhadap kepemimpinan tersebut, apakah dapat diterima dengan baik oleh karyawan ataupun sebaliknya. Observasi ini dilakukan di lokasi perusahaan secara langsung untuk mendapatkan pemahaman yang akurat mengenai kepemimpinan tersebut.

Dalam observasi dan wawancara, ditemukan bahwa kepemimpinan yang dominan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dimana para pemimpin cenderung menginspirasi bawahannya. Anggota tim biasanya akan dimotivasi untuk bisa mencapai kinerja yang lebih unggul atau bahkan melebihi ekspektasi. Hal ini mendorong semangat karyawan untuk bisa lebih baik setiap harinya. Pemimpin akan fokus pada pengembangan diri dan visi tiap individu. bisa menyesuaikan kondisi dan situasi yang sedang dihadapi. Terkadang para pemimpin menggunakan pendekatan situasional dimana pemimpin akan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi anggota tim seperti kemampuan, keinginan, dan kebutuhan yang sedang dihadapi sekarang.

Misalnya perusahaan sedang menghadapi situasi dimana perlu untuk membuat keputusan, maka pemimpin akan melibatkan karyawan lainnya untuk mempertimbangkan segala ide dan masukan sebelum nantinya akan membuat keputusan penting. Selain itu, *"Seperti saat ada masalah terkait akan adanya audit, pemimpin mempertimbangkan segala ide dan masukan yang diberikan agar perusahaan dapat segera mengatasi masalah tersebut, serta memberikan motivasi kepada karyawan agar tidak merasa tertekan dan stress, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal"* jawab karyawan A dalam wawancara. Dengan begitu, akan mendorong karyawan untuk bisa memberikan kontribusi lebih baik lagi untuk perusahaan karena mereka merasa pendapatnya diterima dan didengar.



Gambar 1 Elemen Kepemimpinan Transformasional

Namun di waktu lain, Pemimpin juga terkadang beralih ke gaya kepemimpinan yang lebih otoriter dalam situasi tertentu, seperti misalnya ketika ada tugas baru dengan deadline yang sangat dekat, atau saat harus memberikan tugas tersebut kepada karyawan baru yang masih belum cukup memiliki pengalaman. Di saat situasi seperti ini, semua pengambilan keputusan tentu berada pada tangan pemimpin secara sepihak tanpa melibatkan anggota lainnya. Karyawan dalam situasi ini merasa tidak berani untuk membantah dengan saran apapun, dikarenakan seringkali merasa takut salah. *"Terkait pengumpulan data karyawan pimpinan seringkali meminta bantuan kepada salah satu anggota nya agar data tersebut aman dan rapi menjadi satu tidak bertumpuk serta berantakan dikarenakan dikerjakan oleh beberapa orang dengan deadline di hari itu juga"* kata karyawan lain. Hal ini dapat memicu kurangnya kreativitas, produktivitas, serta inovasi dari tim karena mereka cenderung hanya mengikuti perintah dari atasan dan tidak berani mengungkapkan pemikiran mereka serta menurunnya semangat kerja. Ini sejalan dengan efek dari gaya kepemimpinan otoriter yang tegas dan dapat memicu tumbuhnya lingkungan pekerjaan yang buruk serta memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas karyawan sehari-hari dan kedepannya nanti.

Sebagian besar pekerja outsourcing percaya bahwa mereka memiliki ikatan yang positif dan kolaborasi yang baik di antara teman-teman sejawat. *"Kami sering kali melakukan pekerjaan secara bersama sama dan saling memberikan semangat satu sama lain disaat ada pekerjaan yang tidak dapat teratasi dengan cepat namun kami saling bertukar ide dan pikiran untuk menemukan solusi masalah tersebut"*. Tetapi, beberapa pegawai menyatakan bahwa masih terdapat sedikit ketidaknyamanan dengan pimpinan. Meskipun pemimpin menerapkan pendekatan gaya transfusional, beberapa karyawan outsourcing masih merasa enggan untuk menyampaikan pandangan mereka. Hal ini membuat sulit untuk menjalin komunikasi yang baik dan kerjasama tim yang efektif. Kadang-kadang, keadaan ini berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pegawai karena banyak hal tidak sejalan dengan keinginan dan pendapat mereka.

Berdasarkan observasi langsung, karyawan outsourcing terbagi menjadi beberapa divisi, seperti divisi Building Maintenance, divisi Keamanan, dan juga divisi Delivery. Tiap divisi memiliki pemimpinnya masing masing, namun dikarenakan kekompakan dan kerjasama yang baik, karyawan outsourcing merasa nyaman dan semangat melakukan pekerjaannya *"Kami selalu melakukan berdoa bersama setiap pagi, hal tersebut kami lakukan agar kami selalu semangat dalam bekerja dan merasa aman saat melakukan pekerjaan kami, kami juga selalu berkumpul bersama setiap jam istirahat dengan tujuan agar kami selalu kompak"* jelas karyawan C saat diwawancarai mengenai rasa semangat yang tercipta sehari-hari. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi tidak selalu berupa kata kata, namun juga tindakan dari kebersamaan sehari-hari yang membuat mereka menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, hal tersebut berperan penting terhadap efektifitas dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan outsourcing dapat dinilai berdasarkan hasil akhir dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan jam kerja yang telah diberikan. *"Kami selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebelum pulang. Meskipun terkadang ada juga pekerjaan yang terasa lebih sulit seperti ketika ada teman satu divisi tidak masuk, maka kami harus bisa handle pekerjaan tersebut, namun dengan adanya motivasi serta kerja sama yang baik antar rekan kerja, hal itu bisa dapat terselesaikan tepat waktu"* ungkap karyawan M saat ditanya mengenai pekerjaan karyawan sehari-hari.

Dalam wawancara tersebut, jelas karyawan M mengungkapkan adanya hubungan antara motivasi dalam pekerjaan dengan kinerja karyawan outsourcing. Hal tersebut tentu melibatkan variasi dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mayoritas karyawan bisa menghasilkan hasil pekerjaan dengan hasil yang baik, namun ada juga beberapa karyawan yang masih memerlukan pembelajaran lebih banyak lagi.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu oleh (Samsul, 2019), (Panji, 2018), (Yandra, 2020), (Maudy, 2020), (Debi, 2021), (Pamed, 2020), (Ahmad, 2020), (I Wayan, 2015), (Lidia, 2017) yang juga dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya, (Indra, 2019), (Abu, 2020), (Rahmat, 2021), (Sjahril, 2019), (Syaiful, 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan motivasi tidak memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan outsourcing, peranan seorang pemimpin dalam mendorong semangat karyawan sangat krusial untuk kelangsungan perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan, baik yang positif maupun yang negatif. Oleh karena itu, kepemimpinan pada karyawan outsourcing memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seluruh tenaga kerja. Tanpa motivasi, kinerja pekerja tidak akan mencapai kemampuan terbaiknya. Para pemimpin memiliki kewajiban untuk menyuplai motivasi dan semangat kepada para karyawan, yang pada gilirannya akan memberikan efek positif pada kinerja mereka. Ada saran yang dapat diterapkan guna untuk meningkatkan peran pemimpin pada karyawan outsourcing. Pemimpin perlu terus meningkatkan semangat kerja pegawai melalui usaha untuk memotivasi kinerja mereka. Ini akan berpengaruh pada pertumbuhan kreativitas dan gagasan baru dari pegawai, yang pada akhirnya dapat mendukung kemajuan perusahaan secara menyeluruh. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan bahwa peran pemimpin dalam memberikan motivasi dapat berdampak baik pada pekerjaan pegawai serta kemajuan perusahaan secara menyeluruh.

Referensi

1. Abu, S. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (2), 1-18.
2. Ahmad, A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 235-246.
3. Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
4. Aspizain, C. W. (2021). Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10 (1), 1.
5. Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15*, 9-15.
6. Besse, M. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2 (2), 45-52.
7. Debi, N. H. (2021). Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6 (1), 121.
8. Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. I Wayan, J. I. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4 (9), 611-628.
10. Indah, S. J. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13 (1), 26-37.
11. Indra, M. F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 129-147.
12. Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
13. Lidia, L. H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Petra Christian University*.
14. Mardin, R. A., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Analisis Pemimpin dalam Memotivasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31 (1), 184-191.
15. Maudy, R. L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10 (1), 18-32.
16. Muhammad, D. S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (01), 38-44.
17. Pamed, A. S. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9 (1), 23-29.
18. Panji, S. D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
19. Rahmat, H. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5 (1), 16-23.
20. Roy, J. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (09), 533-550.
21. Samsul, A. A. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1 (1), 22-29.
22. Sjahril, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 89-103.
23. Sulthon, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4 (02), 208-215.
24. Syaiful, B. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu oleh*, 2 (1), 16-30.
25. Verisa, A. E. (2013). Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. *Agora*, 1 (1), 801-80.
26. Wahyudi, D. E., Rahman, H., & Herman, H. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5 (4), 301-320.
27. Yandra, R. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9 (3), 505-515.