



Taufik Muchtar¹
 Hasanah Nur²
 Andi Muh Akbar³
 Muhammad Basri⁴

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi di era kompetitif saat ini. Penelitian ini memiliki tujuan mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi pada kinerja pegawai. Kajian ini menggunakan metode systematic literature review dengan menganalisis 122 menjadi 9 artikel ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, khususnya transformasional, secara signifikan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan pegawai. Teknologi, meskipun dampaknya tidak langsung, mampu mempercepat proses kerja dan meningkatkan efisiensi, terutama bila didukung kepemimpinan yang efektif. Kombinasi kedua faktor ini secara simultan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, yang penting untuk menghadapi tantangan digitalisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu memadukan gaya kepemimpinan yang tepat dengan teknologi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Teknologi, Kinerja, Pegawai, Efisiensi, Inovasi

Abstract

Employee performance is a crucial factor in determining organizational success in today's competitive era. This study aims to explore the influence of leadership styles and technology on employee performance. The research employs a systematic literature review method, analyzing 122 articles and narrowing them down to 9 relevant scientific papers. The findings reveal that leadership styles, particularly transformational leadership, significantly enhance employee motivation, productivity, and engagement. Technology, while its impact may not be direct, effectively accelerates workflows and improves efficiency, especially when supported by effective leadership. The combination of these two factors simultaneously creates an adaptive and innovative work environment, essential for addressing digitalization challenges. This study concludes that organizations need to integrate appropriate leadership styles with technology to optimize employee performance.

Keywords: Leadership, Technology, Performance, Employees, Efficiency, Innovation

PENDAHULUAN

Performa karyawan adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan efisiensi operasional agar tetap relevan. Berbagai faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan penggunaan teknologi yang tepat. Kedua faktor ini tidak hanya membentuk lingkungan kerja, tetapi juga mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan keterlibatan pegawai dalam proses kerja sehari-hari.

Gaya kepemimpinan menjadi elemen penting dalam manajemen organisasi. Pemimpin yang efektif dapat mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi dan pengembangan individu, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional, yang lebih

^{1,4}Otomasi Sistem Permesinan, Politeknik ATI Makassar

² Pendidikan Teknik Elektro, Teknik, Universitas Negeri Makassar

² Pend.Teknologi Informasi, Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Makassar

email: taufik@atim.ac.id hasanah@unm.ac.id akbarsaputra@uim-makassar.ac.id muhbasri@atim.ac.id

berfokus pada sistem penghargaan dan hukuman, juga memiliki peran dalam mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, meskipun efek jangka panjangnya terhadap motivasi sering diperdebatkan.

Selain peran kepemimpinan, kemajuan teknologi juga berperan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teknologi, terutama di bidang informasi dan komunikasi (TIK), telah membawa perubahan besar dalam cara operasional organisasi saat ini. Penggunaan teknologi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, serta mempercepat alur kerja. Namun, adopsi teknologi juga memerlukan penyesuaian dari segi kompetensi pegawai. Pegawai yang tidak memiliki keterampilan teknologi yang memadai mungkin menghadapi hambatan dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi tersebut, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja.

Tulisan ini memiliki tujuan mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini relevan mengingat transformasi digital yang terus berlangsung dalam berbagai sektor dan semakin pentingnya peran kepemimpinan dalam mengelola perubahan tersebut. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di era digital.

Purwani dan Istiyanto (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara dimiliki seseorang untuk mengayomi dan mengarahkan individu atau kelompok agar mampu bekerja lebih giat demi mencapai tujuan bersama (Purwani & Istiyanto, 2022). Pengaruh kepemimpinan menjadi nyata ketika seorang pemimpin menunjukkan gaya yang kurang efektif atau tidak ideal. Dalam situasi seperti ini, produktivitas dan kinerja para karyawan cenderung terganggu. Sebaliknya, seorang pemimpin yang mampu mendukung, membimbing, dan menghargai karyawannya akan mendorong mereka untuk bekerja secara optimal sesuai ekspektasi. Gaya kepemimpinan sendiri mencakup pola tindakan dan ucapan yang terlihat atau dirasakan oleh orang lain dalam lingkungan kerja.

Purwani dan Istiyanto (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan gaya atau sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yang dapat memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi atau kelompok, serta mewujudkan visi dan misi organisasi melalui implementasi program dan tradisi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan Transformasional

Suryani dan Kosasih (2016) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memberikan perhatian penuh terhadap pengembangan keahlian karyawan atau bawahan, dengan cara mengubah pandangan mereka untuk melihat masalah yang ada melalui perspektif baru. Pemimpin ini mampu membangkitkan semangat, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya untuk meningkatkan kualitas kerja. Empat kualitas yang membedakan pemimpin inovatif adalah (Suryani & Kosasih, 2016):

1. Karismatik: Menciptakan visi dan tujuan yang jelas, menginspirasi rasa bangga, serta memperoleh penghormatan dan kepercayaan dari orang lain.
2. Inspirasi: Memberi informasi standar yang tinggi, menggunakan simbol untuk memperkuat komitmen, serta menyatakan tujuan yang bermakna dengan singkat dan jelas.
3. Stimulasi Intelektual: Menggalakkan kecerdasan, pemikiran logis, dan pemecahan masalah secara kritis.
4. Pertimbangan Individu: Memperlihatkan empati pribadi, membantu staf secara langsung, serta memberikan pelatihan dan konseling.

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Purwani dan Istiyanto (2022), kepemimpinan transaksional lebih menekankan hubungan antara pemimpin dan bawahannya dengan tetap berupaya membawa perubahan bagi bawahan. Seorang pemimpin dengan pendekatan ini memiliki empat kualitas berikut (Purwani & Istiyanto, 2022):

1. Penghargaan Kontingen: Sistem imbalan sebagai kontrak pertukaran atas upaya yang dilakukan, dengan janji penghargaan untuk kinerja baik dan pengakuan pencapaian.
2. Manajemen Berbasis Pengecualian (Aktif): Fokus pada pengawasan dan pencarian pelanggaran aturan atau standar, serta mengambil tindakan korektif secara langsung.
3. Manajemen Bergantung pada Pengecualian (Pasif): Mengambil intervensi hanya ketika terdapat pelanggaran terhadap norma atau ketika standar tidak dipenuhi.

4. Laissez-faire: Menghindari akuntabilitas dan cenderung menghindari pengambilan keputusan.

Kepemimpinan Situasional

Menurut (Slocum Jr, 2011 dikutip oleh Fauzia et al, 2018), kepemimpinan situasional adalah prinsip kepemimpinan yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan bawahan. Faktor-faktor yang memengaruhi gaya ini meliputi (Fauzia et al., 2018) :

1. Memberi Arahan: Pemimpin memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan.
2. Menjual: Terdapat komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan untuk memastikan pemahaman.
3. Berpartisipasi: Pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi juga aktif membantu bawahan.
4. Mendelegasikan: Pemimpin berperan serta dalam kegiatan, tidak hanya mengawasi, sehingga bawahan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik.

Pemimpin adalah sosok yang memiliki pengaruh besar dalam sebuah organisasi dan berperan penting dalam menentukan kesuksesan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan itu sendiri adalah suatu proses yang mengarahkan individu untuk bekerja sama dalam sebuah organisasi, dengan pemimpin berusaha untuk mendorong partisipasi sukarela dari para anggotanya guna mencapai tujuan yang telah dianggap paling ditetapkan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan teladan bagi orang lain. (Daulay, dkk. 2017: 159) (Daulay et al., 2017). Menurut Kartono (Lisa Paramita, 2017: 6170) ada 6 indikator gaya kepemimpinan.

Model teoretis yang menjanjikan untuk pengembangan pemimpin adalah teori keterampilan dinamis (Fischer, 1980; Fischer & Bidell, 1998, 2006; Mascolo & Fischer, 2010). Seperti namanya, konsep utama dari teori ini adalah "keterampilan," yang didefinisikan sebagai "kemampuan untuk bertindak secara terorganisir dalam konteks tertentu" (Fischer & Bidell, 2006, hlm. 321) (Day & Dragoni, 2015).

Pemimpin pembelajar harus memiliki keyakinan pada orang-orang dan percaya bahwa pada dasarnya sifat manusia itu baik dan, setidaknya, dapat dibentuk. Pemimpin seperti itu harus mempercayai bahwa manusia bisa dan akan belajar jika mereka diberi sumber daya yang diperlukan serta rasa aman psikologis. Pembelajaran mencakup keinginan untuk bertahan hidup dan berkembang. Jika pemimpin memulai dengan asumsi bahwa orang pada dasarnya malas dan pasif, serta tidak peduli pada organisasi atau tujuan di luar kepentingan pribadi mereka, mereka pada akhirnya akan menciptakan ramalan yang terpenuhi dengan sendirinya. Pemimpin ini akan melatih karyawan mereka menjadi malas, protektif terhadap diri sendiri, dan egois, lalu menjadikan perilaku tersebut sebagai bukti asumsi awal mereka tentang sifat manusia. Organisasi yang berorientasi pada kontrol seperti ini mungkin dapat bertahan dan bahkan berhasil di lingkungan yang stabil, tetapi mereka pasti akan gagal ketika lingkungan menjadi lebih tidak stabil dan tren teknologi serta global membuat pemecahan masalah menjadi semakin kompleks (Leadership Development) (Day & Dragoni, 2015).

Gaya kepemimpinan yang direkomendasikan pada buku Leadership Development karya David dan Lisa adalah shared leadership atau distributed leadership. Model ini mendorong pembagian tanggung jawab kepemimpinan di antara anggota tim, memungkinkan semua anggota berperan dalam pengambilan keputusan dan berbagi pengaruh, yang dapat meningkatkan kapasitas kepemimpinan kolektif tim. Model ini diyakini efektif karena setiap anggota dapat terlibat dalam proses kepemimpinan, yang membantu tim beradaptasi dengan perubahan lingkungan secara lebih dinamis dan responsive buku (Day & Dragoni, 2015).

Gaya kepemimpinan yang direkomendasikan pada buku Organizational culture and leadership tulisan Edgar adalah kepemimpinan berorientasi pembelajaran (learning-oriented leadership). Gaya ini berfokus pada pemimpin yang mendukung proses pembelajaran berkelanjutan di tengah perubahan yang cepat, baik dalam hal memperkuat visi yang ada maupun dalam menghadapi perubahan eksternal. Kepemimpinan ini memerlukan keterbukaan terhadap perubahan, konsistensi dalam menyampaikan tujuan kepada anggota, serta kemampuan untuk memberikan stabilitas emosional di saat organisasi menghadapi tantangan. Pemimpin juga diharapkan menjadi panutan dalam mengembangkan budaya belajar yang adaptif di dalam organisasi (Schein, 2010).

Gaya kepemimpinan yang direkomendasikan dalam dokumen ini adalah team-centric leadership yang mencakup pendekatan shared leadership dan functional leadership. Kedua pendekatan ini berfokus pada pengembangan kepemimpinan di dalam konteks tim, dengan shared leadership mendorong kepemimpinan yang dibagikan antar anggota tim dan functional leadership menitikberatkan pada fungsi-fungsi utama yang harus dipenuhi untuk efektivitas tim (Kozlowski et al., 2016).

Menurut buku "Leadership Skills," pemimpin diartikan sebagai individu yang memiliki keterampilan, perilaku, dan kemampuan yang diperlukan untuk secara efektif memotivasi serta mengarahkan orang lain. Selain itu, mereka juga membantu orang lain dalam mengembangkan kemampuan mereka sendiri. Pemimpin yang paling sukses adalah mereka yang mampu menginspirasi orang lain untuk mencapai keberhasilan mereka sendiri (Training, 2010).

Buku leadership-skills ini merekomendasikan pendekatan kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan tim, meliputi gaya kepemimpinan demokratis, karismatik, dan berbasis partisipasi. Gaya demokratis menekankan keterlibatan tim dalam pengambilan keputusan, sedangkan gaya karismatik berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan membangun komitmen anggota tim terhadap visi yang dicanangkan (Training, 2010).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja meliputi semua peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu fisik dan non fisik. Oleh Sedarmayanti (2011) sebagaimana dikemukakan oleh Maryati (2021: 23-26), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi: pencahayaan, suhu, kelembapan, peredaran udara, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kombinasi warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja (Maryati, 2021). Sementara itu, menurut Sedarmayanti (Pangarso dan Ramadhyanti, 2015: 176), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dengan pimpinan (Pangarso Ramadhyanti, 2015).

Pemanfaatan Teknologi

Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan mendukung perkembangan organisasi, individu, serta perusahaan tentunya membawa dampak positif. Namun, penting untuk disadari bahwa teknologi informasi dapat menjadikan kita individu yang lebih bermakna jika digunakan untuk tujuan yang positif. Kinerja karyawan yang optimal membuat organisasi secara selektif mencari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang semakin kompleks. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kemajuan teknologi informasi yang terus berkembang. Untuk mencapai hasil yang maksimal, organisasi harus mampu mengoptimalkan kinerja di semua aspek, termasuk dalam pengadaan teknologi informasi yang telah terbukti lebih efektif dalam pelaksanaannya (Tjahyadi Putra Budhi, 2018: 117).

Pemanfaatan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan, terutama di dunia kerja, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Teknologi memungkinkan otomatisasi berbagai proses yang sebelumnya memerlukan waktu dan tenaga manusia yang cukup besar, sehingga efisiensi dan produktivitas meningkat. Misalnya, penggunaan perangkat lunak untuk mengelola data dan informasi dapat mempercepat analisis dan pengambilan keputusan, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. Selain itu, dengan adanya alat-alat teknologi yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik.

Selain meningkatkan efisiensi, teknologi juga dapat mendorong inovasi dalam menciptakan solusi baru yang lebih efektif dan efisien. Misalnya, dalam bidang manufaktur, penggunaan robotik dan kecerdasan buatan (AI) untuk memonitor dan mengoptimalkan proses produksi memberikan keuntungan kompetitif, baik dalam hal kecepatan, kualitas, maupun biaya. Di sektor lain, seperti pendidikan, teknologi juga memungkinkan pembelajaran jarak jauh yang dapat mengakses materi pembelajaran secara fleksibel dan interaktif. Oleh karena itu, penerapan

teknologi yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga membuka peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan yang lebih besar dalam jangka panjang.

Kinerja Karyawan

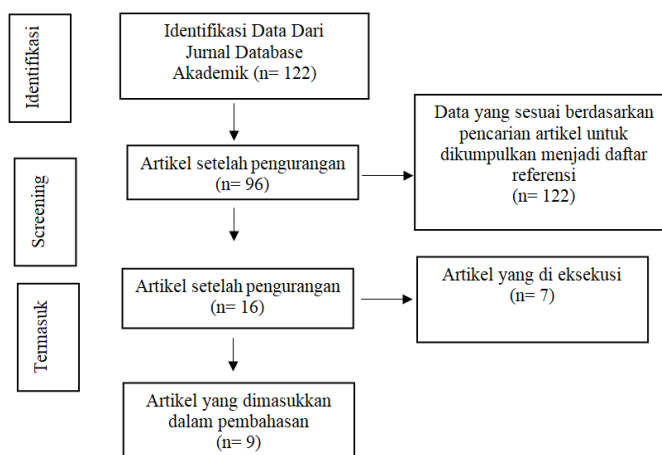
Menurut Dina Nurhayati (2008: 7), kinerja karyawan mengacu pada kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, di mana suatu target pekerjaan harus dapat diselesaikan tepat waktu tanpa melebihi batas waktu yang ditentukan, sehingga hasilnya selaras dengan nilai-nilai moral dan etika perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan, Mangkunegara (dalam Maryati, 2021: 15-16) menyarankan empat indikator, yaitu: 1. Kualitas Kerja yang menunjukkan seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas yang harus dikerjakan, 2. Kuantitas Kerja yang mengukur berapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari, 3. Pelaksanaan Tugas yang menilai sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan akurat dan tanpa kesalahan, dan 4. Tanggung Jawab, yang mencakup kesadaran pegawai akan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh setiap individu. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari kualitas proses yang dilakukan, seperti ketepatan waktu, efisiensi, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan tim. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan yang sesuai, memberikan penghargaan bagi hasil kerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat berkembang dengan maksimal.

Selain itu, kinerja pegawai juga dapat diukur melalui indikator-indikator tertentu yang mencerminkan efektivitas kerja, seperti produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, dan kepuasan atasan. Pengukuran kinerja yang transparan dan objektif akan membantu manajemen dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga dapat menjadi sarana untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai, sekaligus memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang lebih lanjut. Adanya sistem penilaian yang baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dan berkontribusi lebih banyak terhadap kemajuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka atau literature review, yaitu penelitian yang disusun berdasarkan tinjauan karya ilmiah, mencakup hasil penelitian yang sudah dipublikasikan. Tujuan artikel ini adalah untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh model kepemimpinan dan aplikasi teknologi terhadap kinerja karyawan. Artikel ini berbentuk systematic review yang memanfaatkan sumber data dari kumpulan artikel ilmiah di google scholar dengan tujuan untuk menilai, mengidentifikasi, dan memahami isu yang tengah diteliti, serta mengembangkan pemahaman tentang model kepemimpinan dan teknologi terkait kinerja karyawan. Penelitian ini tidak didasarkan pada observasi langsung melainkan pada data yang diambil dari situs publikasi ilmiah. Penulis kemudian melakukan systematic literature review dengan menggunakan kata kunci beberapa kata kunci untuk menemukan artikel ilmiah sebagai referensi penulisan. Pengaturan kata kunci untuk filter makalah, kata kunci, judul, dan tahun. Aplikasi untuk pencarian menggunakan harzing's publish and perish.



Gambar Diagram prisma

Kriteria yang ditetapkan dalam artikel ini meliputi:

1. Karya ilmiah yang membahas kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan.
2. Makalah yang ada di google scholar.
3. Makalah tahun 2020 – 2024.

Dasar empiris artikel ini terdiri dari 122 menjadi 9 artikel yang mewakili perspektif model kepemimpinan dan penerapan teknologi terhadap kinerja karyawan, ditambah pencarian artikel ilmiah yang relevan dengan tema yang dipilih, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional.

Pencarian karya ilmiah dilakukan melalui database daring, sementara penyaringan atau seleksi karya ilmiah dilakukan dengan mengikuti panduan diagram PRISMA. Artikel yang akan direviu harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hampir semua penelitian yang direviu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan dengan penerapan teknologi atau variable lain. Dalam penelitian Adziza Lihyan Amien et al. (2023) di SMK Bhakti Kencana, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 30% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Nuralim et al. (2023) di Kecamatan Malangke dan Nur Indah et al. (2024) di PT. Cahaya Petro Energi. Gaya kepemimpinan juga memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Mukhamad Fauzan Aldi et al. (2024), gaya kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung tetapi juga meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Demikian pula, Dewi Laraswati Ariani (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berperan sebagai variabel pada moderating dalam pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, memperkuat hubungan antara partisipasi dan kinerja. Berikut secara lengkap hasil reviu dari makalah yang dipilih.

Makalah 1. Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan. Penulis Adziza Lihyan Amien, Deden Mulyana, Ade Komaludin. Tahun Terbit 2023. Jurnal Terbit: Jurnal Mirai Management, Volume 8, Nomor 1, 2023. Jenis Penelitian Penelitian kuantitatif menggunakan path analysis, dengan pengujian menggunakan uji T dan uji F. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan SMK Bhakti Kencana di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya, dengan jumlah populasi sebanyak 140 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30%, b) Lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 25%, c) Pemanfaatan teknologi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, meskipun pengaruhnya paling rendah dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 13%, d) Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67%. (Amien et al., 2023).

Makalah 2. Judul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Digital dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa, Kecamatan Malangke. Penulis, Nuralim, Indra Kusdianto, Samsinar. Tahun Terbit 2023. Jurnal Terbit: SEIKO: Journal of Management & Business, Volume 5, Nomor 2, 2023. Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 88 aparatur desa di 10 desa di Kecamatan Malangke. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pengujian yang dilakukan mencakup validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R². Hasil penelitian; a). H1: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara pemanfaatan teknologi digital secara parsial pada kinerja aparatur desa. H2: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur desa, b) H3: Pemanfaatan teknologi digital dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja aparatur desa (Kusdianto, 2023).

Makalah 3. Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. Penulis: Nur Indah, Fauziah Afriyani, Meilin Veronica. Tahun Terbit: 2024. Jurnal Terbit: eCo-Fin: Economics and Financial, Vol. 6, No. 3, Oktober 2024. Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form kepada 52 karyawan PT. Cahaya Petro Energi. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27, menerapkan uji hipotesis parsial (Uji T) dan simultan (Uji F), serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi informasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, baik gaya kepemimpinan maupun pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 71,7% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (Indah et al., 2024).

Makalah 4. Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penulis: Mukhamad Fauzan Aldi, Siti Mujanah, Achmad Yanu Alif Fiant. Tahun Terbit: 2024. Jurnal Terbit: MES Management Journal, Volume 3, Nomor 2. Jenis Penelitian: Studi ini bersifat kuantitatif dan memanfaatkan metode Partial Least Square (PLS) serta Structural Equation Model (SEM). Penelitian dilakukan melalui survei yang melibatkan 92 responden yang dipilih dari total 120 pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa: a) Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja serta motivasi pegawai; b). Motivasi pegawai terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai; c). Teknologi informasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai; d). Keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan teknologi informasi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Mukhammad Fauzan Aldi, Sitti Mujanah, 2024).

Makalah 5. Judul: Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Dinas Pemerintahan Daerah Sleman). Penulis: Dewi Laraswati Ariani. Tahun Terbit: 2019. Jurnal Terbit: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS, berupa studi empiris pada Dinas Pemerintahan Daerah Sleman. Hasil Penelitian; Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterlibatan dalam proses penganggaran memberikan dampak positif terhadap kinerja manajerial. Selain itu, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan teknologi informasi terbukti mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial (Manajerial et al., 2019).

Makalah 6. Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pemberian Reward Achievement Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia Provinsi Jawa Barat. Penulis Reza Faizal Anshori, Yusi Afriani. Tahun Terbit: 2023. Jurnal Terbit: Journal on Education, Volume 05, Nomor 03, Maret-April 2023. Jenis Penelitian, Penelitian kuantitatif dengan teknik deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui

penyebaran kuesioner kepada 104 karyawan PT Grab Teknologi Indonesia di Provinsi Jawa Barat. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; b) Motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan; c) Pemberian reward achievement juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; d) Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan reward achievement bersama-sama memberikan pengaruh signifikan sebesar 49,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, sebesar 50,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja, beban kerja, dan kecerdasan emosional (Anshori & Afriani, 2023).

Makalah 7. Judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Luar Biasa Teknologi. Penulis: Ulrikus Marung. Tahun Terbit: 2024. Jurnal Terbit: Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, Volume 10, No. 1, Juni 2024. Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif dengan responden 35 karyawan PT Luar Biasa Teknologi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan SPSS dengan

Pengujian dilakukan dalam tiga tahap berikut: analisis statistik deskriptif, pemeriksaan asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil Penelitian, Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,502. Selain itu, sistem kompensasi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja, dengan koefisien beta sebesar 0,427. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dua variabel lain, namun tetap signifikan, dengan koefisien beta 0.241. Secara umum, Pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,502. Selain itu, sistem kompensasi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja, dengan koefisien beta sebesar 0,427 (Marung, 2024).

Makalah 8. Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Non-PNS Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Selatan). Penulis: Kharisma Uli, Herry Suherman. Tahun Terbit: 2024. Jurnal Terbit: JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, Volume 2, No. 1, Januari 2024. Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 73 responden non-PNS dari Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Selatan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan SPSS 27 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier, dan uji hipotesis. Hasil Penelitian, a) Gaya Kepemimpinan: Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,718 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,994, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05; b) Motivasi Kerja: Motivasi kerja juga secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,964 yang melebihi nilai t tabel 1,994 dan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05; c) Pengaruh Simultan: Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 40,711 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,13, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05; d) Kontribusi Variabel: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menyumbang sebesar 53,8% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, sisa 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, beban kerja, dan kecerdasan emosional (Rahmawati et al., 2022).

Makalah 9. Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani, Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo. Penulis: Mustafa P, Suhardi M. Anwar, Ilham Tahier. Tahun Terbit: 2023. Jurnal Terbit: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika), Volume 3, No. 2, Oktober 2023. Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif inferensial. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 95 responden (30 ASN dan 65 non-ASN) dari Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi Smart PLS 3. Hasil Penelitian: a). Kepemimpinan

yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai pengaruh sebesar 0,369; b). Faktor lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan nilai pengaruh -0,235; c). Teknologi informasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai pengaruh sebesar 0,325; d) Kinerja pegawai paling banyak dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang menunjukkan nilai pengaruh sebesar 0,484. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan melayani, dan teknologi informasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan (Mustafa P, Suhardi M. Anwar, 2023).

Gaya kepemimpinan yang efektif, khususnya yang mengedepankan aspek partisipatif dan transformasional, membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berfungsi sebagai fasilitator utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk bekerja sesuai standar organisasi.

Pemanfaatan teknologi menunjukkan hasil yang beragam dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Adziza Lihyan Amien et al. (2023), teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi dengan nilai pengaruh yang lebih rendah (13%) dibandingkan gaya kepemimpinan. Nuralim et al. (2023) juga menemukan bahwa teknologi digital, meskipun memiliki pengaruh positif, tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur desa. Hasil ini sedikit berbeda dengan penelitian Mustafa P et al. (2023) yang menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Palopo.

Mukhamad Fauzan Aldi et al. (2024) memberikan pendekatan berbeda dengan menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, namun berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi yang kemudian berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi dapat berfungsi sebagai faktor pendukung, meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan akses ke informasi yang lebih baik, meskipun efektivitasnya sering kali bergantung pada variabel lain, seperti gaya kepemimpinan dan motivasi.

Pemanfaatan teknologi dalam konteks kinerja pegawai dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan efisiensi operasional. Namun, teknologi itu sendiri tidak selalu menjadi pendorong utama kinerja, terutama jika tidak diimbangi dengan pendekatan kepemimpinan yang baik. Faktor teknologi lebih efektif jika didukung dengan motivasi kerja yang tinggi serta kepemimpinan yang mampu memfasilitasi adaptasi dan penggunaan teknologi oleh karyawan.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan teknologi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di beberapa penelitian. Misalnya, pada penelitian Nur Indah et al. (2024) di PT. Cahaya Petro Energi, kedua faktor ini memberikan pengaruh sebesar 71,7% terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, pada penelitian Nuralim et al. (2023), keduanya memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja aparatur desa. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan pemanfaatan teknologi dapat bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Ketika gaya kepemimpinan dan teknologi diterapkan secara bersamaan, keduanya dapat saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mampu memotivasi karyawan tetapi juga mengarahkan mereka untuk memanfaatkan teknologi dengan optimal. Teknologi, dalam hal ini, berperan sebagai sarana yang mempermudah pekerjaan dan meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga mendorong terciptanya hasil yang lebih baik dalam kinerja organisasi.

Sejumlah penelitian menekankan pentingnya keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan teknologi yang optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mukhamad Fauzan Aldi et al. (2024) menyoroti bahwa teknologi informasi, ketika didukung dengan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi, dapat memberikan dampak positif yang lebih besar pada kinerja pegawai. Hasil serupa ditemukan pada penelitian Dewi Laraswati Ariani (2019) yang menyebutkan bahwa teknologi informasi dan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja dapat dimoderasi oleh komitmen organisasi, terutama dalam konteks manajerial.

Keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan kolaboratif, motivasi, dan penggunaan teknologi yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan berkelanjutan. Teknologi dapat mempercepat dan menyederhanakan tugas karyawan, tetapi kepemimpinan yang efektif tetap diperlukan untuk memastikan bahwa teknologi tersebut digunakan secara tepat dan efisien. Dengan adanya dukungan dari pimpinan yang visioner, teknologi dapat diintegrasikan ke dalam proses kerja dengan lebih baik dan mendorong hasil kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi terhadap kinerja pegawai saling melengkapi. Gaya kepemimpinan berperan besar dalam membangun iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memfasilitasi pemanfaatan teknologi. Teknologi, meski tidak selalu berdampak langsung, memberikan manfaat dalam mendukung efisiensi dan produktivitas. Adanya kolaborasi antara pemanfaatan teknologi yang baik dan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat mencapai hasil kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amien, A. L., Mulyana, D., Komaludin, A., Bhakti, S. M. K., & Kota, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya). 8(1), 276–282.
- Anshori, R. F., & Afriani, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Pemberian Reward Achievement Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Grab Teknologi Indonesia Provinsi Jawa Barat. 05(03), 6347–6352.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Day, D. V., & Dragoni, L. (2015). Leadership Development: An Outcome-Oriented Review Based on Time and Levels of Analyses. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111328>
- Fauzia, H. H., Rubini, B., & Sunaryo, W. (2018). Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 607–616.
- Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. *ECo-Fin*, 6(3), 634–647. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1670>
- Kozlowski, S. W. J., Mak, S., & Chao, G. T. (2016). Team-centric leadership: An integrative review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 21–54.
- Kusdianto, I. (2023). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Digital dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa, Kecamatan Malangke. 5(2), 62–67. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3765>
- Manajerial, K., Gaya, D., Organisasi, K., & Informasi, D. A. N. T. (2019). SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris pada Dinas Pemerintahan Daerah Sleman) SKRIPSI Oleh: Nama: Dewi Laraswati Ariani FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA.
- Marung, U. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Luar Biasa Teknologi. 1, 24–33.
- Maryati, T. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Umy Press Mhd. Suleman Hsb Dan Fitriyanti (2020), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Hrapan Raya Pekan Baru.
- Mukhammad Fauzan Aldi, Sitti Mujanah, A. Y. A. F. (2024). *MES Management Journal*. 3, 524–536.
- Mustafa P, Suhardi M. Anwar, I. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan melayani, lingkungan kerja, teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah kota palopo. 3(2), 230–240.

- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap (Studi Kasus Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung). Bandung: Universitas Telkom.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168–6182.
- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. 21(435), 23–36.
- Rahmawati, Y., Simanjuntak, I. U. V., & Aprianto, D. (2022). Pneumatic Brushing Machine Automation Design Based On Programmable Logic Controller (PLC). *Journal of Informatics and Telecommunication Engineering*, 6(1), 101–112. <https://doi.org/10.31289/jite.v6i1.7235>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Dalam Jurnal Ilmiah*, 4(1).
- Training, M. T. D. (2010). *Leadership skills*. BookBoon.