

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Intan Rahmayuni Syafitri¹, Sufyarma Marsidin², Sulastri Sulastri³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email : intaaan12@gmail.com¹, sufyarma@fip.unp.ac.id², sulastri_aip@fip.unp.ac.id³

Abstrak

Dari gaya kepemimpinan serta bagaimana seorang pemimpin dalam besikap pastinya akan menguasai suasana dan permintaan juga gairah bekerja karyawan dalam suatu wadah kelompok. Sebab itu dari gaya pemimpin seorang pemimpin memegang peran untuk bisa menginstruksikan karyawannya sesuai perintah yang disuruh guna keberhasilan organisasi tersebut. Jikalau pemimpin memetingkan pengelolaan penugasan secara taat, menciptakan pengontrolan yang tertib dan menunjukkan arahan, jadi disimpulkan bahwa gaya kepemimpinannya berfokus kepada penugasan sebab hampir tidak memberikan dorongan kepada karyawannya, namun sebaliknya apabila pemimpin empatik, dapat menjalin hubungan interpersonal yang harmonis, menerima segala perbedaan persepsi, simpatik, maka gaya kepemimpinannya berfokus kepada individu yang ada dalam organisasi tersebut. Dari penjelasan diatas, maka bisa diambil kucunya bahwasanya makin meningkatnya gaya kepemimpinan yang memfokuskan kepada pengerjaan tugas karyawan maka rendahnya motivasi kerja karyawan, begitu sebaliknya jika makin meningkatnya gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatian idnvidu maka akan meningkat pula motivasi kerja karyawan itu sendiri sebab mereka merasa bahwa pemimpinnya memberikan perhatian akan proses kerja yang sedang mereka lakukan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja*

Abstract

From the style of leadership and how a leader behaves, he will certainly master the atmosphere and demand as well as the enthusiasm for working in a group environment. Therefore, from the leadership style, a leader plays a role in being able to instruct his employees according to the orders ordered for the success of the organization. If the leader attaches importance to obedient management of assignments, creates orderly control and shows direction, it can be concluded that his leadership style focuses on assignments because he hardly gives encouragement to his employees, but on the contrary if the leader is empathetic, can establish harmonious interpersonal relationships, accepts all differences in perceptions, sympathetic, then the leadership style focuses on the individuals in the organization. From the explanation above, it can be taken that the key is that the more leadership styles that focus on carrying out employee tasks, the lower employee motivation, and vice versa if the leadership style that focuses on individual attention increases, the employee's work motivation will also increase because they feel that the leader is pay attention to the process of work that they are doing.

Keywords: *style of leadership, work motivation*

PENDAHULUAN

Inti dari keberhasilan suatu organisasi yakni seorang pemimpin, apabila tidak adanya keberadaan pemimpin maka organisasi tersebut tidak memiliki arah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menjadi pemimpin organisasi ia wajib bisa meneduhi, menaungi, serta menjadi contoh bagi karyawannya. Pemimpin merupakan individu yang menguasai dan yang memiliki kemampuan untuk memerintahkan orang lain, sedangkan kepemimpinan yakni kemampuan individu memengaruhi akal seseorang, memimpin, mengontrol tingkah laku seseorang untuk mewujudkan tujuan. Begitu pula dengan keberadaan karyawan yang bisa untuk diajak bekerja sama sebagai penunjang perwujudan keinginan organisasi. Karyawan adalah unsur utama organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan, sebab maju mundurnya wadah kelompok ditentukan oleh adanya karyawan. Maka dari itu pengerjaan kewajiban dibutuhkan kegigihan, kecermatan, keterampilan kemampuan menyesuaikan pikulan dan keterampilan lain nan ada bisa mendukung keberhasilan organisasi.

Gaya manajemen mampu menghasut wadah organisasi baik atau tidak bekerja bagi karyawannya. Seperti dimaksudn Gopal dan Chowdhury (2014) kepemimpinan itu terperinci untuk mempengaruhi keikutsertaan dan kontribusi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, maka karyawan tersebut akan bertugas dengan optimal. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat dipaparkan berdasarkan dua poin, yakni pemimpin yang berpusat pada supervisor dan pemimpin yang berpusat pada bawahan. Almansor (2012) gaya kepemimpinan menggabungkan keterampilan unggul dan kualitas sekunder. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memupuk bakat-bakat orang dibawah pemimpin guna bekerja secara efektif dan efisien. Sebab itu karyawan wajib termotivasi, itu semua terikat pada aturan instansi dalam menumbuhkan karyawan.

Gaya kepemimpinan dimaksudkan untuk mengoptimalkan motivasi karyawan, itu adalah sebahagian harapan para karyawan. Pemimpin harus memakai gaya kepemimpinan guna membimbing karyawannya, sebab pemimpin sangat menguasai keberhasilan suatu perkumpulan untuk meraih tujuannya. Motivasi guna bekerja tergantung padanya harapan terpenuhi. Ketika harapan telah terpenuhi, karyawan cenderung akan menaikkan kualitas bekerjanya. Berdasarkan hal itu motivasi kerja pegawai tergantung kepada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya. Pencapaian pemimpin dalam perannya yakni dibentuk oleh kesuksesan para bawahannya menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Ini juga terkait erat dengan motivasi yang menyongkong bawahannya. Kebanyakan motivasi tentunya bertugas lebih produktif itu adalah tugas bawahan sendiri. Kepemimpinan memiliki sangkutan yang kuat dengan motivasi, sebab kesuksesan pada manyambar wujud nan sudah dipercaya dalam menggerakkan orang lain sangat bergantung pada perbawa dan keahlian pemimpin itu sendiri untuk menciptakan motivasi bagi masing-masing karyawan, rekan kerja dan atasannya.

Motivasi yakni dorongan yang dapat mendorong jiwa atau akhlak serta tubuh untuk melaksanakan sesuatu. Hasibuan (2006) motivasi merupakan sokongan yang berupa dorongan mewujudkan hasrat bekerja karyawan agar mereka mau berkontribusi, bekerja lancar, sistematis dengan seluruh kekuatannya. Ningsih (2016) motivasi kerja yakni membuat tugas yang menumbuhkan semangat, dilakukan dengan cepat dan capaiannya jadi efektif. begitu juga dengan motivasi pengawasan, pikiran, kekuatan serta tindakan karyawan dapat dipantau untuk tujuan serta tugas bermanfaat dan laba bagi organisasi. mempromosikan karyawan untuk menjangkau semua orang karyawan harus termotivasi pada nilai-nilai etika yang tinggi.

Apabila motivasi kerja karyawan mampu disampaikan, itu merupakan kekuatan pendorong baginya untuk tampil kinerja tugas optimal, sebab motivasi mampu bertugas membentuk perilaku. Motivasi ini datang dalam berbagai macam, baik materi maupun pemberian tidak ada bahan. Motivasi

mengilhami karyawan untuk mendorong gagasan serta energi guna mencapai tujuan organisasi. dan ketika kebutuhan itu terpenuhi itu merujuk pada kepuasan, peningkatan serta moral karyawan. Kurangnya kepemimpinan dalam merealisasikan wacana nan sinkron serta kepemimpinan karyawan mengakibatkan rendahnya manifestasi karyawan. Begitu pula sedikitnya dorongan karyawan guna datang bekerja serta perilaku malas karyawan untuk bertugas, yang berujung pada penurunan produktivitas. Kinerja yang minim lantaran akibat tidak diberikannya dorongan dari pihak manager. Dorongan yang hampir tidak pernah didapatkan oleh karyawan mengakibatkan menurunnya moral karyawan dan meminimalisir hasil tugas karyawan.

Gophal dan Chowdhury (2014) melihat gaya kepemimpinan menonjol terhadap motivasi karyawan di tempat kerja. Saat karyawan melaksanakan tugasnya, suatu saat pasti akan merasakan bosan serta isu-isu yang mengakibatkan semangatnya turun, maka dari itu peran kepemimpinan sangat penting untuk memotivasi karyawan biar produktif kembali ketika melaksanakan kewajibannya. Jadi karyawan dapat berorientasi pada pencapaian serta antusias dengan pekerjaannya, maka karyawan harus melakukannya ketika di lingkungan organisasi yang dapat memberinya dorongan agar optimal kegairahannya serta hasratnya ditempat kerja. Tanggung jawab yang pribadi juga diimpikan dari karyawan saat menjalankannya ketika ia bekerja.

METODE

Metode analisis yang dipakai ialah literature review. Tirandini, dkk (2019) tinjauan literatur yakni metode yang dipakai untuk mengevaluasi metodologi penelitian ataupun topik yang sedang dipertimbangkan dan pekerjaan yang dilakukan untuk menyusun dan mengevaluasi penelitian yang relevan dengan topik yang sedang dipertimbangkan. Setiawan (2019) tinjauan literatur ialah setiap kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan menghubungkannya dengan topik atau masalah tertentu yang sedang mereka kerjakan. Jenis disertasi yang digunakan adalah literature review atau kajian yang difokuskan pada hasil yang memiliki keterkaitan dengan topik atau variabel disertasi. Pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian sejenis adalah salah satu syarat yang diperlukan dalam melakukan pendekatan meta analisis. Dapat disimpulkan dari bukti-bukti diatas bahwa kajian pustaka adalah kajian yang menghimpun berbagai temuan penelitian secara kuantitatif. Dengan kata lain, tinjauan literatur berfungsi sebagai alat untuk menganalisis hasil akhir studi yang signifikan secara statistik berdasarkan penggunaan data awal.

Data yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah data tingkat kedua. Data sekunder adalah data yang bukan merupakan hasil komunikasi jarak jauh. Namun, informasi yang dimaksud berasal dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang terdekat. Rangkuman data sekunder yang disajikan dalam bentuk buku dan juga artikel maupun jurnal (tertentu atau tidak tertentu) terkait matematika dan digunakan dalam kegiatan pembelajaran. Pemilihan sumber didasarkan pada delapan aspek, yakni: 1) Sumber, yakni referensi peneliti serta bukti pendukung, mencakup sumber sejarah primer, 2) Objektivitas, yakni gagasan peneliti mempunyai segudang manfaat, 3) Tingkat kepercayaan, yakni peneliti mencakup dalam syarat individu yang bisa dipercaya, 4) Nilai berkontribusi, yakni apapun pendapat penulis mampu meyakinkan orang yang membaca tulisannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yakni cara mendoktrin orang lain supaya mau melaksanakan apa yang diperintahkan dan tujuan yang diinginkan dapat terwujud. Rismayadi dan Maemunah (2016) kepemimpinan ialah keahlian juga karakteristik individu, terutama wibawanya yang akan dipatokan

sebagai fasilitas mempercayai yang dipimpinnya supaya mereka mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan ikhlas, bergairah, serta tidak terpaksa. Arif dan Nugraheni (2010) kepemimpinan merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan ataupun individu lain supaya bertugas dengan maksimal agar hasil yang diharapkan tercapai. Sedangkan Sagala (2013) kepemimpinan ialah metode pemimpin membentuk visi, mempengaruhi perilaku, nilai dan norma bawahan agar visi dapat terwujud. Selanjutnya Ahmad (2009) kepemimpinan ialah keahlian untuk menghasut suatu kelompok ke arah yang lebih baik.

Jadi dari penjelasan tersebut dapat diambil intinya bahwa kepemimpinan komponen penting dari manajemen, yang dimana pemimpin wajib membentuk integrasi yang cocok dengan karyawannya, termasuk menjalin kerja sama, menunjukkan dan mendoktrin hasrat karyawan dalam bertugas, sehingga menciptakan gaya kepemimpinan yang pemimpin realisasikan. Pada intinya pemimpin wajib mempunyai dinamisme, maksudnya yang bisa mempengaruhi dan memberikan efek gairah kepada orang lain sehingga menciptakan wadah kelompok yang memiliki arah dan tujuan. Kita harus mengetahui keistimewaan yang menyendirikan seseorang, apa dia pemimpin atau tidak. Rohaeni (2016) memiliki manager dengan sifat-sifat khusus nan mengarah untuk lebih mematuhi. Persepsi teori Atributif kepemimpinan adalah keahlian bawaan, jadi kepemimpinan tak dapat dipelajari. Beberapa individu dilahirkan menjadi pemimpin serta ada pula dilahirkan untuk tidak memberkati peran pemimpin itu.

Selain itu gaya kepemimpinan menurut Ato'illah (2014) merupakan bagaimana cara manager bertingkah laku serta mengerjakan amanat yang telah dilimpahkan kepadanya. Amsal (2014) gaya kepemimpinan unik dengan tipe manager itu sendiri. Selain itu, dari persepsi lain menurut Nawawi (2015) gaya kepemimpinan ialah memilih tingkah laku yang akan dipakai oleh pemimpin untuk menyongkong gagasan, perilaku para kelompok. Thoah (2001:122) gaya kepemimpinan yakni langkah yang diambil pemimpin guna memerintah individu yang berbeda. Suhaimi (2012) gaya kepemimpinan memiliki ragam nan berwawasan, kendatipun nan diperagakan lewat manager dalam menciptakan suatu wadah kelompok. Kedudukan manager yang intens serta radikal untuk mencapai tinjauan dan haluan kelompok organisasi, yakni diantaranya memotivasi orang guna sering berurusan dengan kekhasan manajemen. Reputasi meneger sering berpendapat seumpama satu-satunya elemen utama dalam kemujuran ataupun kekecewaan suatu organisasi nan mengarah ke usaha kendatipun global, awamnya dipandang sebagai keunggulan maupun keputusan pemimpin.

Pasolong (2010) gaya kepemimpinan terdistribusi dua, yakni 1) kepemimpinan berorientasi tugas, 2) kepemimpinan berorientasi orang. Kepemimpinan berorientasi tugas adalah kepemimpinan nan menetapkan perhatian terhadap tingkah laku kepemimpinan yang menunjukkan ke perencanaan tugas, definisi model kelompok, keberadaan media kelompok, media diskusi, metode serta proses yang jelas. Gaya kepemimpinan berorientasi orang yakni lebih mementingkan perilaku atasan yang mendekati hubungan rekan adalah timbal balik yang dapat diandalkan, sama-sama menghormati dan juga penuh kehangatan. Rusmitasari (2020) pemimpin menyumbangkan instruksi dengan detail tentang penugasan yang diserahkan, memperkirakan ketidaksamaan persepsi nan mengarah ke yang baik, manager mendoktrin bawahannya untuk kompak di dalam organisasi, juga manager membangunkan gairah kerja pegawai dengan memberi *reward* atas tugas yang telah diselesaikan dengan maksimal. Manager wajib memimpin tugas-tugas yang diberi ke karyawan dan adanya diskusi yang efektif membuat menumpuknya hasil kerja karyawan. Kepemimpinan yakni elemen penting yang mampu menyongkong hasil kerja individu sebab pemimpin lah yang memegang seluruh aturan dan tugas yang akan dipengaruhi.

Motivasi

Selain diperlukannya keahlian pemimpin juga besar didominasi motivasi kerja. Wibowo (2007) motivasi yakni sorongan beberapa metode tingkah laku individu dalam mencapai keberhasilan, selain itu unsur-unsur berkaitan dengan motivasi mencakup kegairahan, pengarahan, pemeliharaan intensitas pertunjukan, ketetapan hati, serta penetapan arah. Hasibuan (2007) motivasi adalah menggerakkan dan juga melahirkan gairah kerja supaya individu yang dipengaruhi ikhlas berkontribusi secara efektif dengan seluruh kekuatan yang dimilikinya guna mendapatkan kesenangan. Prabu (2005) motivasi merupakan sarana untuk menciptakan, memberdayakan, serta mengaktifkan pekerja nan berfokus pada pencapaian penghujung wujud serta keputusan yang baik. Selain itu Ambar T (2003) motivasi adalah rangkaian cara menumbuhkan hasrat bawahan untuk giat bekerja setujuan melalui ketentuan yang ditetapkan agar keberhasilan bisa digapai. Gistituati (2017) motivasi yakni individu yang memiliki sugesti maupun tenaga untuk mengerjakan sesuatu. Maka motivasi ialah unsur penuntun tingkah laku individu dan penampilan penugasan seseorang secara optimal.

Selain mesti mewujudkan juga mengontrol tenaga para karyawan atau bawahan supaya bisa seoptimal mungkin diurukan kepada kejayaan kelompok, dan harus mewujudkan, mengontrol keperluan bawahan (Masruroh, 2013). Karena motivasi memegang tanggungan penting untuk mengoptimalkan kesukacitaan karyawan selama bertugas, maka manager organisasi sangat perlu mengaktualkan unjuk kerja guna mencapai keinginan organisasi dengan menerapkan motivasi itu dengan cara mendorong karyawan supaya merasa senang dengan pekerjaannya. Agar karyawan menumbuhkan perbuatan yang baik, seharusnya pemimpin selalu memberikan sokongan kepada karyawannya supaya tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi meningkat. Fransisco (2013) motivasi individu terbagi menjadi dua, intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik itu unsur dari tanggung jawab itu sendiri yang membuat individu menjadi bergairah dalam bertugas, tidak disebabkan oleh faktor uang maupun status. Sedangkan motivasi ekstrinsik faktor yang datang dari luar diri individu itu seperti mendapatkan kompensasi yang mampu mendorongnya untuk bekerja.

Yang menjadi suatu permasalahan mengapa karyawan kurang bersemangat dalam memikul tanggung jawabnya di organisasi salah satunya yakni merasa tidak adil akan upah yang diterima, kurangnya rasa empati pimpinan yang tidak mau mendengarkan aspirasi yang disampaikan oleh karyawan atau bawahannya, kurang baik dan harmonisnya hubungan interpersonal didalam organisasi tersebut, serta hampir tidak diberlakukannya *punishment* atau hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin ketika bertugas. Maka dari itu sekiranya pimpinan dapat memahami bagaimana kelangsungan situasi lingkungan kerja yang karyawannya selama bawahannya itu menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja di dalam kelompok yang dipimpin oleh seorang manager. Temuan riset dari Ato' (2014) di lapangan terlihat bahwa karywan telah optimal dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya selama berada di dalam organisasi, namun cara karyawan menyelesaikan tugasnya selalu dikekang oleh pemimpin yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Adapun maksud motivasi yang dipaparkan oleh Hasibuan (2005), yang mencakup: 1) Membangkitkan personalitas juga kesenangan karyawan, 2) Mengoptimalkan kreativitas tugas karyawan, 3) menegakkan kesetimbangan karyawan, 4) Membangun ketaatan dan ketertiban karyawan, 5) Mengadakan peluang serta menjalin relasi dengan baik antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan, 6) Mendayagunakan penyediaan yang diperlukan karyawan, 7) Memupuk kepatihan, kooperasi serta profitabel karyawan, 8) Membangun jenjang ketentraman karyawan, 9) Memperkuat konsep keharusan menyelesaikan beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan, dan 10) memelihara daya guna pemakaian sarana.

Organisasi yang berkualitas diperlukan untuk meraih pencapaian dari organisasi itu sendiri.

Organisasi berkualitas bersumber dari eksistensi karyawan-karyawan lainnya dan manager, pengaruh kepemimpinan dari seorang pemimpin itu dapat dikaji dari ketaatan karyawan dan staf lainnya dalam melaksanakan beban kerja. Lewat pemberian penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi diminta bisa semakin meningkatkan hasrat yang besar dalam bekerja demi keunggulan organisasi yang dipimpinya. Tetapi dari beberapa hasil riset di lapangan yang dilakukan oleh penulis lain salah satunya Halima (2015) rata-rata di kebanyakan organisasi pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, yang membuat karyawannya merasa tidak nyaman di lingkungan kerja, masih ada nan memburu kedudukan yang tinggi dan ada pula yang bekerja semata-mata untuk menembus target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Apabila pemimpin tegas dan adil untuk mengarahkan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, menginformasikan tata cara kerja yang efektif, karakter pemimpin yang bisa diambil baiknya bagi organisasi, melibatkan bawahannya dalam mengambil suatu keputusan serta memberikan hukuman yang adil dan tegas bagi siapa saja bawahan yang melanggar aturan atau kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi diharapkan dapat menjadi dorongan bagi karyawan dalam menjalankan beban kerjanya. Dari hasil riset yang dikerjakan oleh Harahap dan Khair (2019) . Hasil riset dari Dwapatesty (2021) bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawannya kepada tujuan organisasi makan akan menciptakan semangat kerja karyawannya dan termasuk beban yang dilakukan pimpinan secara continue melalui teknik-teknik khusus dan unik yang dapat membuat karyawan tidak merasa jenuh ketik bekerja.

Mahmudah (2015) pada prinsip kepemimpinan manager usah mengambil masa yang dikrusialkan untuk memakai tipe diskusi tersebut, ataupun kedudukan yang mana yang dipakai. Ini membutuhkan keahlian menyesuaikan diri juga motivasi dari pihak pemimpin, mencakup di dalamnya perubahan gaya kepemimpinan. Hasil riset yang dikerjakan oleh Anuraga (2017) kewajiban mediasi motivasi dapat ditunjukkan melalui pengaruh kepemimpinan. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin yang memberikan dorongan kepada karyawannya kredibel bisa menumbuhkan semangat selama mengerjakan pekerjaan. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad (2013) kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin efektif jika bisa membangun kegairahan kerja para bawahannya sehingga produktivitas kerja mendapatkan hasil yang maksimal.

SIMPULAN

Bersumber pada uraian diatas, pentingnya seorang pimpinan yang hubungan baik dengan karyawan yakni seorang pimpinan yang dapat memercayakan mereka tentang hal ini kepentingan individu dari karawayan yakni tujuan dan persuasi pemimpin mereka andil dalam mengaplikasikannya. Bahkan, manager mampu memberikan pengaruh nilai serta kesenangan kerja, keselamatan juga keunggulan aktivitas kewajiban dan kedudukan aktivitas wadah kelompok, dan kepemimpinan tidak hanya sebagai pemimpin sebab bisa menaikkan moral karyawan serta dapat membangun karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang kreatif guna melaksanakan lebih dari yang ditetapkan.

Amat penting bahwa semangat membimbing pada masing-masing orang dan motivasinya sama. Kekuatan dalam memimpin itu wajib untuk dikembangkan, setidaknya gunanya memimpin diri sendiri. Akan menjadi hal yang luar biasa apabila Indonesia mempunyai pemimpin serta gairah kerja yang besar. Sebab perkembangan kita berada ditangan seorang pemimpin. Pemimpin mengarahkan bawahannya untuk mengikuti, ketika pimpinan tak lagi dapat menunjukkan performanya secara bagus,

tandanya ialah bawahannya tidak lagi mengikuti setiap arahan dan suruhan pemimpin. Itulah alasan mengapa mutu suatu organisasi bertumpu akan reputasi si pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(9).
- Amsal, C., Sasmita, J., & Setiawan, D. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arif, R., & Nugraheni, R. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*. 137-148.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000-3006.
- Gistituati, . (2017). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124-135.
- Ato'illah, M. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. *Jurnal WIGA*, 4(1), 1-18.
- Halima. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Motivation to Employee Performance at Ministry Of UIN Alaudin, 1-33.
- Hasibuan, Mleayu. (2005). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 19(2), 285-302.
- Masruroh, A. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PG Candi Baru Siduarjo* (Doctoral diseertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Muhammad HY, Herman W, Hendry P. (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *E-Jurnal Keperawatan*, 1(1) 1-9.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Suhaimi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Perusahaan Kopi Bubuk "Sumber Agung" .Skripsi. (Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Gajayana (2012).
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 32-47.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47-51.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.