

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN: KAJIAN RINGKAS SEJUMLAH KARYA ILMIAH

HENDRA SURYANTO dan RIDWAN MAULANA NUGRAHA

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Bhakti Asih Tangerang
Jl. Raden Fatah No.62, Kota Tangerang, Banten, Indonesia.
Email: hendrasuryanto65@gmail.com

Sari – Tujuan penulisan yaitu untuk mempelajari beberapa hasil riset tentang pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Kajian meramunya menjadi sebuah perspektif terpadu keterkaitan kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang diharapkan menjadi bahan pemikiran bagi para pihak dalam mengelola kepemimpinan dan kinerja organisasi. Hasil kajian ringkas atas beberapa artikel ilmiah tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan secara umum dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian ringkas ini dilengkapi dengan ulasan dalam diskusi untuk melihat lebih jauh dampak kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya bagi kinerja organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kinerja Organisasi

***Abstract** - The purpose of writing is to study several research results regarding the influence of leadership on employee performance. The study combines this into an integrated perspective on the relationship between leadership and employee performance which is expected to provide food for thought for parties in managing leadership and organizational performance. The results of a brief study of several scientific articles on leadership and employee performance generally state that leadership has a positive and significant effect on employee performance. The results of this brief study are complemented by a review in discussion to look further at the impact of work leadership on employee performance and its impact on organizational performance.*

Keywords: Leadership, Employee Performance, Organizational Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi memiliki sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan yang harus dicapai. Pencapaian sasaran atau tujuan ini menjadi tanggung jawab pimpinan puncak organisasi. Pimpinan beserta bawahannya secara bersama bekerja untuk mencapai sasaran atau tujuan tersebut. Tantangan pimpinan yaitu bagaimana para bawahannya mengikuti komandonya untuk kompak bergerak dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama tersebut. Pimpinan harus memiliki kapasitas tentang bagaimana memungkinkan semua bawahan untuk berfungsi, bekerja secara optimal, dan mampu melakukan unjuk kerja produktif. Jadi dalam suatu organisasi dapat dikatakan pula bahwa kepemimpinan adalah perilaku seseorang mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan berupa pelaksanaan tugas dan fungsi guna mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kajian ini membahas hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan suatu organisasi berdasarkan studi literatur ilmiah. Penelitian ini penting karena memberikan wawasan tentang bagaimana seseorang dapat melakukan tindakan kepemimpinan secara baik untuk mencapai tujuannya dan para bawahan mengikuti apa yang disampaikan pimpinan dan melakukan hal-hal positif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan keterkaitannya dengan karyawan yang di antara kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dalam kajian ini menggunakan beberapa artikel ilmiah dengan batasan kajian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam artikel ilmiah aslinya berisi hasil penelitian dalam 2, 3 dan 4 variabel.

2. DATA DAN METODOLOGI

Metodologi penelitian sebagaimana diungkap dalam artikel-artikel yang dikaji bahwa secara umum penelitian-penelitian tersebut menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan angket untuk mengumpulkan data. Namun, terdapat sebuah riset menggunakan *library research* dengan analisis deskriptif kualitatif. Populasi dan sampel setiap penelitian beragam tergantung kepada beragam hal seperti lingkup penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

Kupasan hasil penelitian berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa dalam Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste dengan menggunakan *path analysis* bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sylvia Mayang Sari dan Hapzi Ali dalam Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Metode dengan pendekatan *library research* dan analisis deskriptif kualitatif bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di mana kepemimpinan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Rifatun Nadhiyah dan Syahirul Alim dalam Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri dengan metode analisis regresi linier berganda bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. Maknanya bahwa kepemimpinan pada DISPENDUKCAPIL Kabupaten Kediri bisa memicu para anggota atau karyawannya untuk menaikkan tingkat kinerja mereka.

Faishal Bil Faqih, Faisal Marzuki, Kery Utami dalam Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta dengan teknik analisis Partial Least Square bahwa kepemimpinan yang baik akan mendukung tingginya kinerja karyawan.

Sugianto Anfa, Andri Soemitra, dan Widya Nurjianti dalam Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Deli Serdang dengan analisis regresi linier berganda bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Moh. Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia dalam riset Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Dede Andi, Hafis Laksmna Nuraldy dan Imbron dalam riset dalam riset Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megaprima di Jakarta dengan metode *explanatory research* bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Irna Iwah, Andi Irfan dan Jumaidah Jumaidah dalam Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju dengan analisis regresi linear sederhana bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil riset di atas menggambarkan secara parsial pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada sisi lain, juga terdapat riset-riset tentang pengaruh kepemimpinan dan variabel lain secara bersama terhadap kinerja karyawan. Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada *Production Departement* di PT Cladtek Bi-metal Manufacturing Batam dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agnes Febri Roman Putri Mendrofa, Donal Nababan, Mido Ester J. Sitorus, Rahmat Alyakin Dachi, dan Frida Lina Tarigan dalam Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau dengan sikap kerja sebagai *moderating variable* melalui analisis data secara univariat dan multivariat (regresi linear berganda) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Eko Sudarso dalam Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Jakarta Selatan dengan Analisis Regresi Linier Sederhana bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.

4. PEMBAHASAN

Secara umum hasil-hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Para pemimpin harus dapat menggerakkan karyawan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Kepemimpinan yang tepat, tentunya akan mendorong atau memotivasi karyawan berkinerja tinggi dan karyawan menjadi lebih produktif secara organisasi. Pemimpin yang sukses memimpin organisasinya dengan ditandai raihan tujuan-tujuan organisasi dengan baik bahkan melampaui yang diharapkan dan ditetapkan organisasi. Pandangan tentang organisasi sebagaimana disampaikan oleh Steppen P. Robbins bahwa organisasi adalah suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar upaya yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

Secara komunitas, sebagaimana disampaikan oleh Gary A. Yukl bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir menuju pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah suatu interaksi antara orang-orang di mana seseorang menyajikan informasi tertentu dan sedemikian rupa sehingga orang lain menjadi yakin bahwa hasil sesuatu tujuan akan ditingkatkan jika ia berperilaku sesuai dengan cara yang

disarankan atau diinginkan seseorang tersebut. Kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal, yang dilakukan dalam suatu situasi, dan diarahkan melalui proses komunikasi, menuju pencapaian tujuan atau tugas tertentu.

Frances Hesselbein dan Marshal Goldsmith mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni yang memampukan (*enabling*). Kepemimpinan adalah suatu seni tertinggi, karena kepemimpinan memampukan semua seni dan profesi lainnya untuk berfungsi. Selanjutnya, Rich Karlgaard menyampaikan pemikiran Peter F Drucker tentang kepemimpinan bahwa pemimpin yang sukses senantiasa bertanya apa yang perlu dilakukannya, bukan apa yang ingin dilakukannya. Dari sini ia dapat melihat apa-apa saja yang tepat dilakukannya. Ia juga tidak menangani hal-hal yang ia tidak kuasai, namun ia memastikan bahwa hal-hal atau kebutuhan-kebutuhan lain tersebut dapat terlaksana oleh orang lain.

Kepemimpinan membutuhkan kemampuan manajemen yang baik terhadap karyawannya. Individu-individu karyawan termotivasi dan bersatu menjadi kekuatan bersama, membangun kinerja bersama, dan meraih tujuan yang hendak dicapai secara bersama. Secara individu dan secara kolektif, karyawan menjadi hal yang sangat berharga dan punya *added value* yang tinggi bagi organisasi. Kepemimpinan mampu memotivasi para karyawan berperilaku positif yang mendorong kepada kinerja tinggi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama atau tujuan organisasi secara optimal. Dalam *The Essential Drucker* bahwa manajemen keterkaitannya dengan dasar-dasar pengetahuan, pengetahuan diri, kebijaksanaan, dan kepemimpinan yang penting dalam praktik dan aplikasinya. Peter F. Drucker mengemukakan bahwa manajemen adalah tentang manusia, di mana tugasnya membuat orang-orang menjadi mampu untuk melakukan kinerja bersama, membuat kelebihan orang-orang tersebut menjadi efektif dan menjadikan kelemahannya tidak relevan. Pemimpin yang efektif menjadi katalisator komitmen terhadap organisasi dan berusaha merangsang kinerja yang tinggi (Jim Collins). Memimpin adalah melayani dan mengelola orang-orang, memberdayakan mereka, mengelola dan mengendalikan banyak hal (Frances Hesselbein dan Marshal Goldsmith). Pemimpin membuat gairah kerja karyawannya dan berdedikasi tinggi untuk perusahaan. Pada sisi lainnya tentunya pemimpin juga memberikan layanan kepada bawahannya seperti kebutuhan untuk pelaksanaan tugas-tugasnya, memberikan kepercayaan atas kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan, memperhatikan perkembangan pekerjaannya, meminta pelaporan tugasnya, mengendalikan karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dengan beragam pendekatan, membangun komitmen karyawan untuk membangun organisasi, menciptakan iklim yang membuat karyawan berkinerja tinggi, dll.

Seseorang yang mungkin dipandang sebelumnya relatif meragukan dapat menjadi pemimpin yang efektif karena berbagai alasan. Orang-orang mungkin melihat seseorang hal seperti ini, ataukah seseorang bertanya terhadap dirinya tentang bagaimana menjadi pemimpin yang efektif. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif dengan suatu proses tertentu. Salah satu kuncinya untuk menjadi pemimpin yang efektif adalah belajar secara terus menerus dari pengalaman, lingkungan, fenomena, pihak lain, dll. Peter F Drucker telah melakukan penelitian selama puluhan tahun dan ia tidak pernah melihat seorang eksekutif atau pimpinan yang efektif dilahirkan secara alamiah (*natural born effective executive*). Menurutnya, hanya dengan proses belajar, belajar, dan belajar kemampuan seorang eksekutif dapat diasah menjadi pemimpin yang efektif. Jadi pemimpin yang efektif adalah sebuah kemampuan yang

dapat dipelajari dari proses belajar yang lama, dan bukan sesuatu yang dilahirkan secara alamiah.

Para pimpinan memiliki peran sangat vital sebagai bagian integral dalam menciptakan tim yang efektif. Steppen P. Robbins dan Mary Coulter menyampaikan bahwa tim itu bukanlah alat pendorong produktivitas otomatis, mungkin saja mengecewakan. Manajer harus dapat menciptakan iklim tim yang efektif. Hasil riset tentang tim menunjukkan gambaran tentang tim yang efektif yaitu tim memahami sasaran dengan jelas, anggota tim memiliki keterampilan relevan dengan kebutuhan, anggota tim saling percaya, berkomitmen bersama, berkomunikasi dengan baik, memiliki keterampilan negosiasi, mendapat dukungan kepemimpinan yang memadai, mendapat dukungan dari internal, dan mendapat dukungan dari eksternal.

Steppen P. Robbins bahwa Fiedler telah mengidentifikasi tiga dimensi sebagai faktor situasi utama yang menentukan efektivitas kepemimpinan yaitu hubungan pimpinan dan anggota (keyakinan, kepercayaan, rasa hormat, struktur tugas (tingkat prosedur penugasan terstruktur atau tidak), dan kewenangan jabatan (tingkat pengaruh pimpinan terhadap variabel kewenangan seperti mempekerjakan, memecat, menegakkan disiplin, mempromosikan, dan kenaikan gaji).

Kepemimpinan dengan kinerja karyawan tentunya merupakan mutlak dalam suatu organisasi. Pimpinan dan bawahannya di suatu organisasi memiliki hubungan erat dalam terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi, kemajuan organisasi, dan hal-hal positif lainnya. Jadi betapa eratnya hubungan kepemimpinan suatu organisasi dengan kinerja karya sehingga pengelolaan kepemimpinan dan pengembangan kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu mendapat perhatian penting dalam pengelolaan organisasi. Para pemimpin mampu mempraktikkan kepemimpinan secara baik dan efektif yang menciptakan karyawan berkinerja tinggi.

Sebagaimana dikemukakan Lowry (2002) dikutip oleh Ian Beardwell, Len Holden dan Tim Calydon bahwa pengelolaan kinerja karyawan biasanya dipandang sebagai fungsi penting dari tingkat manajerial. Secara sentral, hal ini menghubungkan sejumlah tema, termasuk sejauh mana organisasi telah mengidentifikasi tujuan strategis yang mencerminkan kebutuhan bisnis dan sejauh mana tujuan tersebut disampaikan kepada setiap karyawan. Lebih lanjut bahwa definisi umum menunjukkan bahwa manajemen kinerja melibatkan tinjauan formal dan sistematis tentang kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut.

Jennifer M. George dan Gareth R. Jones bahwa manajer harus berupaya keras untuk memiliki kinerja kelompok pada level setinggi mungkin, yang dinamakan kinerja potensial kelompok. Kinerja potensial kelompok ini penting karena mencerminkan kapabilitas kelompok kerja. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, para manajer dan kelompok kerja perlu berusaha untuk memastikan bahwa kinerja aktual suatu kelompok sedekat mungkin dengan kinerja potensialnya. Para pimpinan (baik puncak maupun ditingkat bawahannya misalnya manajer) harus menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan beragam tindakan pimpinan tersebut. Steppen P. Robbins bahwa manajer bertugas menyelesaikan urusan dan pekerjaan melalui orang lain. Mereka mengambil keputusan, mengalokasikan sumber daya, dan mengarahkan kegiatan orang lain untuk

mencapai tujuan organisasi.

Definisi kinerja karyawan mungkin beragam tergantung kepada maksud dari organisasinya. Secara umum kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Organisasi melakukan penilaian kinerja karyawannya dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kebutuhannya, misalnya penilaian kinerja tahunan, semesteran, triwulanan, atau ada kebutuhan tertentu. Penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan-tujuan tertentu dan mungkin dalam bidang-bidang tertentu pula, tergantung maksud dari penilaian itu sendiri. Penilaian ini misalnya bermaksud untuk perbaikan kinerja dalam bidang tertentu, mendorong atau memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dan lebih bermutu, merefleksi dan menjadi sumber pembelajaran, pengembangan kapasitas SDM, mendorong motivasi bekerja baik individu maupun secara bersama (tim), meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, meningkatkan pencapaian tujuan, mungkin pula pengembangan organisasi, dst.

Oleh sebab itu, betapa pentingnya pengaruh kepemimpinan suatu organisasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi dan masa depan organisasi. Organisasi tentunya perlu memperhatikan hasil riset di atas untuk tujuan penerapan di organisasi.

5. KESIMPULAN

Kesimpulannya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan di suatu organisasi yang mendorong dan memampukan karyawan untuk bekerja dan berkinerja tinggi sehingga akan memberikan dampak-dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi serta masa depan organisasi.

PUSTAKA

- Andi, D., Nuraldy, H. L. dan Imbron. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megaprima, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Anfa, S., Soemitra, A. dan Nurjianti, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Deli Serdang, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(03).
- Beardwell, I., Holden L., dan Calydon, T. (2004). *Human Resources Management A Contemporary Approach*, 4th Edition, Essex: Pearson Education Limited.
- Collins, J., (2001) *Good to Great*, New York: Harper Business.
- Drucker, P. F. (2005). *The Essential Drucker*, New York: Collins Business.
- Edersheim, E. H. (2014). *The Definitive Drucker* (Alih Bahasa Latifah Hanim), Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Faqih, F. B., Marzuki, F. dan Utami, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta, *PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar Vol. 2*.
- George, J. M., and Jones, G. R. (2008) *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 5th Edition, Upper Saddle Rivers, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hesselbein, F., dan Goldsmith, M. (2008). *The Leader of the Future*, Alih Bahasa Riant Nugroho dan Zaenal Asikin, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Iwah, I., Irfan, A., dan Jumaidah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju, *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3).
- Karlgaard, R., dan Drucker, P. (2013). *On Leadership*, <https://www.forbes.com>.
- Khoiri, M., dan Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan, *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1).
- Litmos. (2024). *What Does Employee Performance Mean?*, <https://www.litmos.com>.
- Mendrofa, A. F. R. P., Nababan, D., Sitorus, M. E. J., Dachi, R. A., dan Tarigan, F. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau, Universitas Sari Mutiara Indonesia. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2).
- Mullins, L. J., (2005) *Management and Organizational Behavior*, 7th Edition, Essex: Pearson Education Limited.
- Nadhiyah, R., dan Alim, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4).
- Rêgo, E. B., Supartha, W. G. dan Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(11).
- Robbins, S. P. (1991) *Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Application*, 5th Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, (Alih Bahasa Tim Indeks), Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan), Jakarta: PT. Indeks.
- Robins, S. P., dan Coulter, M. (2007). *Manajemen*, Edisi 8 Jilid 2 (Alih Bahasa Harry Slamet dan Ernawati Lestari), Jakarta: PT. Indeks.
- Saputri, R., dan Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-metal Manufacturing Batam, Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam. *Journal of Applied Business Administration* 2(2).
- Sari, S. M., dan Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*.
- Sudarso, E., (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Jakarta Selatan, *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* 14(1).
- WELLCODE.IO TEAM. (2020). *Effective executive by Peter Drucker*, <https://insight.wellcode.io>.
- Yukl, G. A., (1989). *Leadership in Organizations, Second Edition*, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.