

**PERAN KEPEMIMPINAN UNTUK MEMOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNLIFE CABANG MEDAN**

Santri Yani Zainta^{1*}, Rahma Wulan Suci^{2*}, Seri Handayani^{3*}, Zainarti^{4*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Email: Yanizainta4@gmail.com^{1*}, sucinasutionrahmawulan@gmail.com^{2*},
seri.han99@gmail.com^{3*}, zaiartimm60@gmail.com^{4*}

Alamat : Jalan William Iskandar, Pasar V, Medan Estate, kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten
Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

Korespondensi penulis : Yanizainta4@gmail.com

ABSTRACT: *The Role of Leadership in Improving Employee Performance is very important in improving employee performance in an organization or company. Everything related to the progress and success of an organization can only be carried out by the intervention or ideas of a leader. The role of a leader can be known through his success in achieving organizational goals. Work motivation: basically motivation is more focused on how to arouse the desire in an employee to want to work productively for the sake of create what has been set. Supardi and Anwar (2004:47) say that 'Motivation is a state in a person's personality that drives an individual's desire to carry out certain activities to achieve goals. Performance: is the result of work achieved by a person based on the responsibilities given to him good performance is important for the company and the employees themselves. Increased employee performance can be used as a consideration for companies to develop human resources and by increasing employee performance, it will also have an impact on company stability in the process of achieving set goals. Good performance achievement must be supported by employees who have high work motivation and discipline to improve the abilities of these employees. So that employees will be able to work according to the skills and abilities they have and produce satisfactory performance for the company. For this reason, work motivation and work discipline have a close bond with the performance of employees in a company or organization.*

Keywords: *Leaders, Employee Motivation and Performance*

ABSTRAK: Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Segala sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi hanya dapat terlaksana oleh adanya campur tangan ataupun buah pikiran seorang pimpinan. Peran seorang pemimpin dapat diketahui melalui keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. **Motivasi kerja:** pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana cara untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan yang telah ditetapkan. Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan bahwa "motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan". **Kinerja:** merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatkannya kinerja pada karyawan

Received Oktober 07, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 30, 2022

*Corresponding author, e-mail Yanizainta4@gmail.com

maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

Kata Kunci: Pemimpin, Motivasi Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Dalam penelitian yang dilakukan terlihat para karyawan berpendapat Pimpinan terkadang memiliki sikap kurang tegas sehingga akan berdampak kurangnya rasa tanggung jawab kepada tugas yang diberikan dan terdapat beberapa karyawan yang kurang nyaman dengan keputusan rolling kerjakarena karyawan harus beradaptasi dengan tugas baru yang diberikan namun selebihnya para karyawan merasa puas dengan peran pemimpin di PT. SUNLIFE CABANG MEDAN dalam menjalankan kepemimpinannya.

وَقَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَفْضَلُ النَّاسِ عِنْدَ اللَّهِ مَنْزِلَةٌ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لِإِمَامٍ عَادِلٍ رَفِيقٌ . وَشَرُّ عِبَادِ اللَّهِ عِنْدَ اللَّهِ مَنْزِلَةٌ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لِإِمَامَةٍ لِمَامٍ جَائِرٍ خَرَقَ .

Rasulullah ﷺ bersabda: Lebih utamanya manusia di sisi Allah derajatnya di hari kiamat itu seorang pemimpin yang adil yang lemah lembut (memiliki kasih sayang). Dan seburuk-buruk hamba di sisi Allah derajatnya di hari kiamat yaitu pemimpin yang zalim yang kasar.

(HR. Thabarani).

Orang-orang yang adil (almuqsitiyn) kelak di akhirat akan mendapatkan derajat yang begitu tinggi di sisi Allah. Mereka ditempatkan pada sebuah tempat yang penuh dengan cahaya. Sebab selama di dunia orang tersebut adil dalam setiap urusannya. Artinya ketika ia mendapat kepercayaan menjadi seorang pemimpin ia adil dalam mengeluarkan kebijakan, ketika ia adalah seorang hakim maka ia adil dalam memutuskan perkara, ketika ia seorang suami ia adil pada istri dan anak-anaknya.

وَقَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَنِ يَمِينِ الرَّحْمَنِ وَكُنَّا يَدَيْهِ يَمِينُ الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَاؤُلُوا

Rasulullah ﷺ bersabda: Sesungguhnya orang-orang yang adil kelak di sisi Allah berada di tempat-tempat yang tinggi (mimbar) yang terbuat dari cahaya, di sebelah kanan Zat Yang Maha Pengasih. Kedua tangannya merupakan tangan kanan orang-orang yang adil dalam keputusan mereka, keluarga mereka dan apa-apa yang dikuasakan kepada mereka.”

(HR. Muslim dan Nasai).

Maka berbuat adil itu adalah termasuk dari ibadah yang utama. Bahkan berbuat adil lebih utama dari amalan sunah seperti shalat malam dan puasa sunah puluhan tahun. Kenapa? Karena ketika seseorang mampu adil dalam urusannya, atau adil dalam memutuskan satu perkara dampaknya akan begitu besar terhadap kehidupan.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei lapangan untuk memperoleh data primer melalui wawancara langsung dengan pihak internal, observasi dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (field research), dengan menggunakan penelitian kualitatif. Field research adalah melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden. Penelitian Kualitatif menggunakan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data di lapangan. Objek penelitian ini adalah PERAN KEPEMIMPINAN UNTUK MEMOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNLIFE CABANG MEDAN yang berada di jl. Kapten jumahana no 127.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pernyataan Shamiret.al, (1991) yang menjelaskan pendapat dari Bass dan Avolio tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Mereka memusatkan usaha mereka pada tujuan jangka panjang vs jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sistem yang ada untuk mengakomodasi visi mereka dari pada bekerja dalam sistem yang ada. Mereka melatih diri untuk lebih bertanggung jawab pada apa yang mereka kembangkan untuk lebih baik dari pada yang lainnya melalui elemen-elemennya yang meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dapat meningkatkan usaha/motivasi karyawan, kepercayaan diri yang tinggi pada para pengikutnya, kemampuan bagi karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas-tugas yang diberikan, percaya diri dalam menyelesaikan berbagai persoalan, peningkatan dalam kepuasan kerja, adanya kemauan yang sungguh-sungguh untuk bekerja keras, meningkatnya rasa optimisme pada diri karyawan, meningkatnya aktivitas pembelajaran pada diri karyawan, dan meningkatnya pemikiran-pemikiran yang bersifat inovatif pada diri karyawan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan kerja kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat

adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja pegawai. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

Praktek pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, ada salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya berprestasi lebih baik lagi yaitu dengan memberikan rangsangan. Rangsangan tersebut dapat berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Rangsangan itu sendiri merupakan dorongan motivasi pada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya demi memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Namun, terdapat beberapa perusahaan yang mengupayakan karyawannya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja akan tetapi untuk menyalurkan kemampuannya pada perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan akan saling memberikan keuntungan. Pada dasarnya karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, begitu juga tanpa adanya dorongan motivasi yang maksimal maka kinerja karyawan akan terpengaruhi. Untuk itu motivasi dan kinerja sangat berhubungan erat satu sama lain.

Kinerja karyawan atau job performance tidak bisa dilepaskan dengan motivasi kerja. Sebab motivasi kerja pada prakteknya memperlihatkan perilaku kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan atau job performance menurut Moh. As'ad (1995) didefinisikan sebagai "kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, atau *successfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya." Pendapat ini dikutip dari pendapat dua orang ahli yaitu pertama dari Maier (1965), yang memberi batasan kinerja karyawan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, dari pendapat Porter and Lawler (2004) yang menyatakan bahwa, kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Berdasarkan dua pendapat tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Masalah yang paling penting untuk mengukur kinerja adalah menentukan kriterianya. Menurut Belows yang dikutip As'ad (1995) menyatakan kriteria kinerja yang baik adalah *reliable*, *realistis*, *representatif*, dan bisa memprediksi (*predictable*). Apabila kriteria pekerjaan sudah ditentukan, maka langkah berikutnya dalam mengukur job performance adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan *level of performance* seseorang. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien di mana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. sehingga karyawan tersebut telah menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruhi paksaan dari pihak lain. Untuk itu karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan demi mencapai target yang telah ditentukannya.

Meninjau berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, PT sun life cabang Medan memfokuskan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Upaya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia mereka, PT sun life cabang Medan menjadikan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kinerja para karyawan, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan mereka bekerja dengan baik dan cetakan. Diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka tercipta kondisi yang tertib dan nyaman juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Pimpinan PT. SUNLIFE CABANG MEDAN selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para karyawan selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya untuk perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. SUNLIFE CABANG MEDAN menunjukkan mengalami peningkatan yaitu 78% dibandingkan pada bulan sebelumnya yaitu 70%, meskipun mengalami peningkatan kinerja namun belum mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 85% khususnya dalam segi efisiensi dan produktivitas menunjukkan masih belum menemui target yang telah ditentukan oleh perusahaan perlu menjadi perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. SUNLIFE CABANG MEDAN berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan. Pemberian insentif merupakan cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawan. Personil atau karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan

dan memenuhi kebutuhan para personilnya atau karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi.

Seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal. Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat dipahami bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki perana yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja karyawan pegawai dalam suatu organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|vol. 48 No. 1 Juli 2017

Hadis tentang kepemimpinan (Keutamaan pemimpin yang adil dan lembahlembut)

Hermanu Iriawan, PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BIAK NUMFOR *jurnal sosio e-kons* Volume 12, No. 2, Agustus 2020,

<https://ihram.co.id/amp/r7bkya313/keutamaan-pemimpin-yang-adil-dan-lemah-lembut>

https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/download/6232/3322

<https://www.neliti.com/publications/88070/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada>

Katiandagho, Christian, Silvy L. Mandey, and Lisbeth Mananeke. "Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. PIn (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.3 (2014).

Lawasi, Eva Silvani, and Boge Triatmanto. "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5.1 (2017): 47-57.

Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule. "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2.1 (2019): 70-78.

Rahayu, Krisnawati Wiji. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Ekonomia* 6.1 (2017): 177-182.

Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)

Vol.1, No.3 September 2022

e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383, Hal 246-253

Riana, I. Gede, Wayan Gede Supartha, and Roy Johan Agung Tucunan. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. pandawa)." E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3 (2014): 44706.

Rofiqoh Istiharoh, Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur (Jurnal Administrasi Reform, Vol.1 No.1, Januari-Maret 2013)

SRI DEWI SKRIPSI (PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)

Yanuari, Yayan. "Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship 2.1 (2019): 45-54.