

THE ROLE OF TRANSFORMASIONAL AND DISCIPLINE WORKING ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING COVID-19 PANDEMIC

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PANDEMI COVID-19

Hiperdo Dhumas¹, Yuliawati 2^a

^{1,2} Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

^a Korespondensi : Yuliawati, Email : yuliawati.fpb@uksw.edu

(Diterima: 23-05-2023; Ditelaah: 19-07-2023; Disetujui: 11-08-2023)

ABSTRACT

Bale Hydroponics Salatiga is an individual business unit engaged in hydroponic vegetable farming located in Bugel, Salatiga City, Central Java. The work system carried out by employees during the Covid-19 pandemic underwent changes in operational technicalities, which resulted in a decrease in income. This study aims to determine the role of transformational leadership style and work discipline on employee performance during the Covid-19 pandemic at Bale Hydroponics Salatiga. This study uses a qualitative method by observing the role of transformational leadership style and work discipline on employee performance. The technique of taking key informants and informants is done purposively. Data collection techniques were carried out by in-depth interviews with owners and employees. The data analysis technique was carried out in three stages, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. The validity of the data was tested by triangulation of sources and techniques. The results showed that the transformational leadership style has a role in employee performance because employees make the owner a role model in their work. The owner sets an example first at work so that it can motivate employees, roles such as making goals can be accomplished. A transformational leadership style is needed in dealing with obstacles such as the Covid-19 pandemic, so it is necessary to increase alertness and responsiveness in order to have readiness in dealing with obstacles.

Keywords : Bale hidroponic, discipline, leadership, performance, transformasional.

ABSTRAK

Bale Hidroponik Salatiga merupakan unit usaha perorangan yang berpraktik dibidang pertanian sayuran hidroponik berlokasi di Bugel Kota Salatiga Jawa Tengah. Sistem kerja yang dilaksanakan karyawan selama masa pandemi Covid-19 mengalami peralihan dalam teknis operasional yang berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pandemi Covid-19 di Bale Hidroponik Salatiga. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan key informant dan informant dilakukan secara purposive. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara intensif kepada pemilik dan karyawan. Teknik analisis data dilaksanakan menggunakan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan keputusan. Uji keabsahan data dilaksanakan menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam kinerja karyawan karena karyawan menjadikan pemilik sebagai panutan dalam bekerja. Pemilik memberikan contoh terlebih dahulu dalam bekerja sehingga bisa memotivasi karyawan, peran seperti membuat tujuan bisa terlaksana. Gaya kepemimpinan transformasional diperlukan dalam menghadapi kendala seperti pandemi Covid-19 sehingga perlu ditingkatkan kesiagaan dan sikap tanggap supaya memiliki kesiapan dalam menghadapi setiap permasalahan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, transformasional, disiplin, kinerja, bale hidroponik.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mengapai tujuan merupakan target bagi setiap unit usaha, salah satu faktor penting dalam keberhasilan adalah peranan pemimpin mencapai tujuan yang ditetapkan, seorang pemimpin mampu berperan sebagai penggerak yang berfokus pada tujuan, supaya tercapai hal tersebut seluruh pihak harus bersinergi dan sepemahaman. Handayani (2010), menyatakan gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin merupakan individu yang tertarik kepada cita-cita dan mampu memberdayakan orang lain dalam menghasilkan hal yang positif. Pada prinsipnya gaya kepemimpinan transformasional memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan dan gaya tersebut sesuai dengan keinginan karyawan. Menurut Bass (2009), kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan dalam membangkitkan serta memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melampaui dari apa yang mereka pikirkan. Bale Hidroponik Salatiga merupakan unit usaha perorangan yang berpraktik dibidang pertanian sayuran hidroponik yang berlokasi di Bugel, Kota Salatiga. Pelaksanaan kerja memiliki 11 orang karyawan di Bale Hidroponik termasuk pemilik, 1 manajer operasional, 1 orang pemasaran, 1 orang administasi dan keuangan, 1 orang yang bertugas sebagai *content creator* serta 6 karyawan *part time*.

Sistem kerja yang dilaksanakan selama masa pandemi Covid-19 mengalami perubahan dalam teknis operasional, pada bulan Maret sampai Mei 2020 belum ada dampak dari pandemi pada bulan Juni dan September 2020 terjadi penurunan pendapatan sedangkan bulan Juli dan Agustus 2020 pendapatan tidak maksimal serta hasil yang ditargetkan tidak sesuai tujuan, kegiatan seperti edukasi, instalasi dan *green house*

tidak bisa terlaksana dikarenakan pandemi Covid-19. Produksi per bulan berfluktuasi baik pada tahun 2020 rata-rata produksi turun 0,37% per bulan seperti yang terlihat pada Tabel 1, sedangkan pada tahun 2021 meningkat sebesar 2,95 % per bulan. Menurut Ma'ruf et al. (2019), kinerja merupakan hasil berdasarkan kuantitas yang telah dilakukan dalam sebuah pekerjaan, kualitas kerja yang telah dilakukan, kerja sama yang sudah terbina selama bekerja serta layanan dan pengetahuan yang berhubungan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian terdahulu mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT. Galang PT. Galang Buana Sentosa menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan yang saat ini ada di PT. Galang Buana Sentosa adalah gaya kepemimpinan Demokratis, karena memperhatikan kebutuhan karyawan, melakukan musyawarah untuk hasil yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan, memberikan hak kepada karyawan untuk pengambilan kebijaksanaan atas pengambilan keputusan dalam kaitan penyelesaian pekerjaan yang sedang dilaksanakan, memberikan motivasi kepada karyawan dalam hal kinerja yang dihasilkan karyawan, memberikan reward dalam bentuk bonus kepada karyawan yang menunjukkan prestasi, dan tingkat sosialitas yang tinggi (Mubarokah et al., 2017; Dapu, 2015; Mondiani, 2014).

Penelitian lain yaitu mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang yang dilakukan oleh Choiriyah (2015) menggunakan analisis kualitatif menunjukkan bahwa demokratis dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain: komunikasi, pengawasan kerja, pengarahan dan metode pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial Kabupaten Malang dengan selalu melibatkan partisipasi karyawannya dengan tujuan untuk bertukar pikiran satu sama lain dalam pelaksanaan tugas masing-masing serta penyelesaian

permasalahan dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan & Dewi (2015) juga menjelaskan bahwa peranan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara merupakan landasan dan dasar yang diterapkan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Gaya kepemimpinan

delegatif sangat cocok dilakukan jika staff yang memiliki kemampuan dalam bekerja. Dengan demikian pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada karyawan.

Tabel 1. Jumlah Produksi Sayuran Hidroponik dan Organik pada masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021

| Bulan | Produksi (kg) | | | |
|-----------|---------------|-------------------------|--------|-------------------------|
| | 2020 | perubahan per bulan (%) | 2021 | perubahan per bulan (%) |
| Januari | 504,05 | | 481,93 | |
| Februari | 604,10 | 19,85 | 495,44 | 2,80 |
| Maret | 702,60 | 16,31 | 485,16 | -2,07 |
| April | 568,66 | -19,06 | 506,91 | 4,48 |
| Mei | 474,80 | -16,50 | 610,45 | 20,43 |
| Juni | 450,23 | -5,18 | 665,90 | 9,08 |
| Juli | 319,76 | -28,98 | 470,45 | -29,35 |
| Agustus | 264,98 | -17,13 | 355,85 | -24,36 |
| September | 321,50 | 21,33 | 370,13 | 4,01 |
| Oktober | 313,60 | -2,46 | 277,72 | -24,97 |
| November | 356,09 | 13,55 | 216,54 | -22,03 |
| Desember | 406,53 | 14,16 | 421,07 | 94,45 |
| Rerata | 440,57 | -0,37 | 446,46 | 2,95 |

Kondisi yang terjadi seperti pandemi Covid-19 Bale Hidroponik Salatiga mengalami penurunan pendapatan bahkan tidak maksimal di beberapa bulan saat pandemi, dalam keadaan seperti inilah bisa diuji seberapa penting peran pimpinan dibutuhkan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beberapa aspek bersama penelitian ini memiliki kesamaan seperti aspek komunikasi, kepercayaan, motivasi, pengambilan keputusan dari sudut pandang karyawan perbedaan pada penelitian di Bale Hidroponik Salatiga dari

wawancara, karyawan menjadikan pimpinan sebagai panutan, tentu sikap dan pengakuan dari karyawan seperti ini sangat sulit didapat itulah mengapa Bale Hidroponik bisa tetap berjalan sampai detik ini, sehingga penelitian ini bertujuan mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pandemi Covid-19 di Bale Hidroponik Salatiga

METODE

Penentuan lokasi penelitian dilaksanakan secara *purposive* yaitu pada unit usaha Bale Hidroponik Salatiga

dengan pertimbangan lokasi ini adalah tempat pemilik dan tempat produksi unit usaha, pentingnya perananan pimpinan saat pelaksanaan kerja pada pandemi Covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan tiga teknik yaitu metode observasi, metode wawancara dan metode dokumentasi. Peneliti mengemukakan pertanyaan sesuai pedoman wawancara terhadap pemilik dan karyawan, keterangan bersifat kata-kata dan teks yang terangkum langsung diuraikan dan diinterpretasikan demi menyimpulkan akurat.

Teknik pengambilan *key informant* dan *informant* dilaksanakan bersama orang yang memahami fakta yang akurat dan bisa dipercaya menjadi sumber informasi yang benar. *Key informant* penelitian ini adalah Aditya Yoga Sustika dan Gristhoper Allo Posende sebagai pemilik Bale Hidroponik Salatiga. *Informant* pada penelitian ini adalah Maria Pangestika (keuangan dan administrasi) dan Philipus Kurniawan (*content creator*) sebagai karyawan Bale Hidroponik Salatiga.

Data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengambilan dan pengamatan langsung ditempat penelitian serta hasil wawancara bersama pemilik dan karyawan Bale Hidroponik Salatiga. Data sekunder diperoleh dari artikel, jurnal dan penelitian terdahulu. Teknik analisis data menurut Sugiyono (2018) merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti oleh diri sendiri maupun orang lain

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bale Hidroponik Salatiga adalah unit usaha yang dikelola secara perorangan oleh alumni Fakultas Pertanian dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Produk bisnis dalam budidaya, instalasi dan pemasaran sayuran segar hasil metode hidroponik serta melayani kegiatan edukasi berkaitan tentang kegiatan hidroponik. Usaha ini memperoleh reaksi baik dari masyarakat.

Menurut Robbins *et al.* (2008) dan Agustini (2011) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan karismatik merupakan gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.
2. Gaya kepemimpinan visioner yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.
3. Gaya kepemimpinan transaksional ialah gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
4. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam serta luar biasa pada pribadi para pengikut. Koneksi yang baik antara pemilik dan karyawan bisa terjalin dengan baik tentu ada beberapa strategi yang diterapkan untuk mempertahankan hal tersebut, pemilik peduli terhadap kondisi pribadi karyawan serta memperlakukan karyawan (rekan kerja) seperti keluarga.

Lingkungan kerja menjadi nyaman karena pimpinan tetap konsisten memiliki strategi yang tepat untuk menjalin

komunikasi dengan rekan kerja. Menurut Ramdani (2016) dan Harlie (2010), penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat pada sebuah organisasi akan menghasilkan karyawan yang loyal terhadap atasan sehingga akan respect terhadap atasan dan menaati aturan yang telah ditentukan organisasi. Pekerjaan dan tujuan yang ingin ditargetkan bisa tercapai, sehingga strategi seperti ini meskipun menjadi teladan bagi setiap rekan kerja. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Tamtomo (2008), produktivitas sering dihubungkan dengan dua aspek tersebut adalah efektivitas dan efisiensi. Kombinasi efektivitas dengan menentukan kegiatan dalam proses kemampuan mengelola sumberdaya yang mendukung kelancaran proses produksi. Sedangkan efisiensi merupakan kegiatan yang mengurangi pemborosan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dengan jumlah masukan yang minimum. Oleh karena itu produktivitas diperoleh dari kegiatan efektivitas dan efisiensi

Peran pimpinan Bale Hidroponik Salatiga dalam menjalankan tugasnya mengontrol kinerja karyawan. Karyawan memandang pimpinan sebagai perawakan yang baik untuk diteladan. Gaya kepemimpinan seperti ini membuat target perusahaan tercapai karena kerjasama antara pemilik dan karyawan terjalin sangat baik. Gaya kepemimpinan transformasional akan menciptakan karyawan yang loyal terhadap pekerjaan dan menaati aturan yang ditentukan. Karyawan akan mementingkan tujuan unit usaha dibandingkan kepentingan pribadi dan berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan. Peran pimpinan yang berkarisma bisa meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu usaha yang dipimpin seorang yang bisa menerapkan hal tepat, maka

bisa memberikan hasil yang bagus terhadap kinerja dan pribadi rekan kerja.

Hasil dari kedisiplinan yang bisa dinilai melalui kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan dengan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Kedisiplinan merupakan modal utama dalam bekerja, maka dari itu kedisiplinan menjadi hal utama diterapkan oleh pimpinan bersama rekan kerja. Lingkungan kerja yang diwujudkan Bale Hidroponik bernuansa kekeluargaan yang dapat dirasakan oleh pimpinan dan rekan kerja. Menurut Simatupang dan Saroyeni (2018), keberadaan disiplin kerja diperlukan dalam suatu lembaga atau organisasi, karena dalam suasana disiplin suatu kegiatan akan dapat mengimplementasikan program kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

Perilaku disiplin kerja di Bale Hidroponik Salatiga sangat diutamakan, bagi pimpinan dan karyawan. Kedisiplinan menjadi hal yang penting untuk dimiliki oleh pimpinan dan karyawan. Lingkungan kerja yang baik antara pemilik dan karyawan sehingga karyawan tetap menjalankan tugasnya untuk memperoleh target yang ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi sikap kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam mengarahkan gerakan, semangat, arahan dan sokongan kerja bagi rekan kerja (Fauziah *et al.*, 2022; Mubarokah *et al.*, 2017)

. Di Bale Hidroponik Salatiga pimpinan tidak hanya menuntut rekan kerja mencapai hasil kerja yang maksimal, melainkan mereka memberikan contoh yang tepat supaya rekan kerja bisa mencapai hasil sesuai dengan target. Pimpinan mempunyai strategi tepat supaya kinerja rekan kerja bisa maksimal dalam bekerja. Menurut Morales *et al.* (2012), seorang individu

yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi dengan memotivasi pengikut mereka, sebagian besar melalui komunikasi yang baik dan mempunyai tingkat harapan yang tinggi kepada anggotanya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, mendorong dan memotivasi pengikutnya bersama-sama untuk saling mengembangkan moralitas dengan peningkatan kesadaran anggotanya

Kinerja karyawan dipengaruhi faktor pribadi mencakup faktor ilmu pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan konsisten yang dimiliki pribadi rekan kerja. Kedua, faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan semangat dan sokongan kerja pada karyawan. Ketiga, faktor tim yang meliputi kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja dalam tim, kepercayaan kepada sesama anggota, kekompakan dan kebersamaan. Keempat, lingkungan kerja. Empat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Bale Hidroponik Salatiga memberikan kinerja yang tepat bagi rekan kerja. Penilaian kinerja diperlukan supaya bisa membandingkan hasil standar kerja dengan kinerja yang dilaksanakan dalam melakukan pekerjaan, sehingga bisa memberikan semangat kepada rekan kerja dengan mengetahui hasil pekerjaan mereka. Menurut Pawirosumarto et al. (2017), penilaian kinerja harus didasarkan kepada pemahaman tentang pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, keterampilan serta keahlian dalam melakukan sebuah pekerjaan, hingga perilaku yang seharusnya diperlukan dalam melakukan pekerjaan agar hasil yang diperoleh baik serta analisis mendalam tentang karakter yang dimiliki seorang individu yang tentunya berhubungan dengan bagaimana individu tersebut dalam melakukan sebuah

pekerjaan.

Pelaku usaha dapat menumbuhkan ide gagasan dan inovasi yang bisa berkontribusi sebagai solusi persoalan sosial ekonomi masyarakat luas. Efek pandemi Covid-19 berdampak pada keuangan dan proses produksi. Kegiatan instalasi hidroponik kepada konsumen harus dibatalkan dan mengutamakan protokol kesehatan dan kebersihan dari produk sayur Bale Hidroponik, agar konsumen tidak ragu untuk membeli produk. Penerapan protokol kesehatan ditujukan bagi karyawan Bale Hidroponik, kemudian dibutuhkan pimpinan yang bisa konsisten dan tanggap terhadap kondisi yang terjadi sehingga pekerjaan harus tetap berjalan, sikap tersebut ditunjukkan oleh pimpinan Bale Hidroponik Salatiga tetap mengawal rekan kerja untuk bekerja dan mencari solusi yang tepat agar pekerjaan tetap berjalan selama masa pandemi.

Gaya kepemimpinan transformasional di Bale Hidroponik Salatiga sangat diperlukan selama pandemi Covid-19. Pimpinan berupaya untuk menjalankan tugas kepemimpinannya dengan tepat selama, pimpinan menjadi petunjuk dan penyemangat bagi rekan kerja untuk bekerja dan mencari solusi yang tepat untuk menghadapi masa pandemi. Disiplin kebersihan menjadi hal utama diterapkan Bale Hidroponik Salatiga. Kebersihan secara keseluruhan tetap terjaga, agar bekerja lebih nyaman dan aman. Prioritas dalam bekerja ketika ada penurunan pendapatan diutamakan supaya memulihkan kondisi tersebut serta beberapa hal yang harus dikurangi seperti logistik. Pimpinan menunjukkan sikap yang baik selama pandemi, mereka bertanggung jawab terhadap setiap kendala. Pimpinan mampu memberikan motivasi yang efektif bagi rekan kerja sehingga bisa menjalankan tugas mereka dengan sangat tepat.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan bisa disimpulkan bahwasanya peran gaya kepemimpinan transformasional di Bale Hidroponik Salatiga dalam memimpin begitu memengaruhi kinerja karyawan karena menjadikan pemilik sebagai panutan dalam bekerja, peran seperti ini membuat tujuan bisa ter capai sesuai harapan dan strategi yang diterapkan oleh pemilik untuk memotivasi karyawan supaya tugas yang diberikan tercapai dengan baik mereka memberikan contoh dalam pekerjaan. Situasi yang terjadi seperti pandemi Covid-19 Bale Hidroponik Salatiga mengalami penurunan pendapatan bahkan tidak maksimal dibeberapa bulan setelah pandemi. Gaya kepemimpinan transformasional dibutuhkan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja dengan konsisten.

Pimpinan Bale Hidroponik Salatiga memiliki peran yang bisa menjadi panutan bahkan motivasi rekan kerja dalam bekerja, semestinya peran gaya kepemimpinan transformasional seperti ini bisa tetap dipertahankan, sebagai pimpinan Bale Hidroponik mestinya ditingkatkan kesiagaan dan tanggap terhadap hal-hal yang menjadi kendala dalam setiap usaha seperti pandemi Covid-19, jika dikemudian hari terjadi kendala lain, pihak Bale Hidroponik sudah siap mengatasi kendala tersebut bersama rekan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis naikan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh berkat -Nya yang boleh memberkati semangat, kekuatan, kesehatan, serta arahan kepada penulis sehingga boleh menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pandemi Covid-19 di Bale Hidroponik Salatiga, disusun dengan tujuan untuk

memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana. Pastinya tugas akhir ini bisa terselesaikan dengan baik dengan dukungan dari berbagai pihak secara khusus dari keluarga, kekasih, dosen, staff TU dan teman-teman.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Advanced Human Resource Management, the first Madenatera*.
- Bass, B.M. 2009. *MLQ Multi factor Leadership Questionairi For Research*. MindGarden Redwood City CA.
- Choiriyah, I. U. (2015). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Malang). *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 3(1), 65-78.
- Dapu, V. A.W. (2015). *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 352-361.
- Fauziah, S. P., Yoesdiarti, A., Yekstyastuti, R., & Mubarakah, S. L. (2022). Analisis Perspektif dan Sikap Dosen, Mahasiswa, dan Tendik Tingkat Universitas di Universitas Djuanda Bogor. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(02), 224-231.
- Handayani, Agustuti. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, 84-92.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal*

- Manajemen*, 11(2).
- Ma'ruf, F., Hadari, I.R., & Amalia, D. (2019). Employee Motivation and Performance Models. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 80–86.
- Mondiani, Tria. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Admistrasi Bisnis*. Volume 1, 12-15.
- Morales, V. J. G., Jiménez-Barrionuevo., & Gutiérrez-Gutiérrez. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>.
- Mubarokah, S. L., Nahraeni, W., Yusdiarti, A., & Rahayu, A. (2017). Analisis Risiko Produksi Sayuran Daun Indigenous di Kecamatan Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta M), 20(6), 31–37.
- Tamtomo, A.T. 2008. Pengukuran Produktivitas Proses Produksi di PT. Halco dengan Menggunakan Metode Objective Matrix (OMAX). Thesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Tarigan, U., & Dewi, R. (2015). *Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). Kadudampit, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. *Jurnal AgribiSains*, 3(1).
<https://doi.org/10.30997/jagi.v3i1.1029>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Ramdani, A. Y. (2016). Identifikasi Karakteristik Wirausahawan Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis (Studi Kasus Ir. Kunto Herwibowo Owner CV. Spirit Wira Utama). *e-Proceeding of Management*, 3(3), 304
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simatupang, A., & Saroyeni, P. 2018. The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*.