

# Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja

Riska Adita Syafitri<sup>1</sup>, Aqsho Bintang Nusantara<sup>2</sup>, Alifa Nasywa Sahila<sup>3</sup>, Adrianus  
Samsi<sup>4</sup>, Cecep Wahyudin<sup>5</sup>, Euis Salbiah<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Administrasi Publik, Universitas Djuanda, Bogor, Jawa Barat,  
Indonesia;

[1riskaaditasay@gmail.com](mailto:riskaaditasay@gmail.com); [2fidelaqsho@gmail.com](mailto:fidelaqsho@gmail.com); [3alifa.nsyh6@gmail.com](mailto:alifa.nsyh6@gmail.com);  
[4adrianussamsi2001@gmail.com](mailto:adrianussamsi2001@gmail.com); [5cecep.wahyudin@unida.ac.id](mailto:cecep.wahyudin@unida.ac.id); [6euis.salbiah@unida.ac.id](mailto:euis.salbiah@unida.ac.id);  
Korespondensi Author : Cecep Wahyudin. Email : [cecep.wahyudin@unida.ac.id](mailto:cecep.wahyudin@unida.ac.id)

---

---

## ABSTRAK

Peran kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga. Dalam Balai Latihan Kerja Komunitas Nusantara, peran kepemimpinan tentu saja menjadi suatu itu sangat penting. Kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan perubahan yang berkelanjutan dan budaya kerja yang positif yang mendorong produktivitas. Dalam studi ini memiliki tujuan untuk menentukan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Nusantara Community Training Center. Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, wawancara dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Studi ini menggunakan teori Mangkunegara (2015) tentang indikator kinerja pegawai, yang terdiri dari (1) kualitas kerja, (2) volume pekerjaan, (3) keandalan kerja, dan (4) perspektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Balai Latihan Kerja Komunitas Nusantara sudah merasakan bahwa peran kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, tetapi beberapa karyawan masih merasa bahwa peran kepemimpinan kurang baik. Serta berdasarkan 4 indikator kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai yang baik adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap. Sedangkan indikator yang memiliki nilai yang kurang baik adalah keandalan kerja.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Organisasi

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan telah lama menjadi subjek menarik di berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen, psikologi, dan ilmu sosial. Sebagai faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi, kepemimpinan memainkan peran signifikan dalam

memengaruhi perilaku dan kinerja individu serta kelompok dalam konteks tertentu. Kepemimpinan memegang peranan sentral dalam mencapai kesuksesan berbagai jenis organisasi, termasuk dalam ranah bisnis, pemerintahan, dan organisasi nirlaba. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendorong inovasi, dan membangun kepercayaan. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan membimbing timnya dengan baik memiliki potensi untuk membawa perubahan positif dalam perilaku dan kinerja pegawai.

Menurut Tondok & Andarika (2004), dikutip dalam jurnal Ni Wayan (2016), kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan melakukan proses kognitif untuk memahami, mengatur, dan menafsirkan seorang pemimpin saat mereka menilai gaya kepemimpinannya.

Setiap anggota organisasi harus menerima arahan untuk mencapai tujuan dari kepemimpinan yang efektif. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan pribadi dan organisasi dapat menjadi tidak seimbang. Akibatnya, individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara organisasi secara keseluruhan kurang efektif dalam mencapai tujuannya. Bergantung pada berbagai variabel internal dan eksternal, seorang pemimpin memiliki kemampuan kepemimpinan. Menurut Rivai, 2020

Setiawan & Pratama (2019) dalam jurnal Fariska (2022), percaya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, baik bawahan maupun kelompok, untuk mengarahkan perilakunya menuju tujuan organisasi. Pemimpin sejati dianggap sebagai penentu keberhasilan yang mampu membawa perusahaan atau organisasinya menjadi unggul dan mampu bersaing dengan baik, tetapi tetap memperhatikan kesejahteraan personelnnya. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi pekerja.

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kapasitas kepemimpinannya. Pemimpin yang kreatif dapat mengarahkan, meningkatkan, dan

menggerakkan potensi individu dan kelompoknya untuk mencapai kesuksesan organisasi. Karena keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang membentuknya, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang besar bagi manajemen (Hasibuan, 2018)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu hal yang diperlukan adalah kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan, menurut Alghazo dan Al-Anazi (2016), yang dikutip dalam jurnal Sinambela (2022), Pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam jurnal Rivaldo (2020), dijelaskan dua aspek kinerja karyawan, yaitu sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan serta orientasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Kinerja diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama jangka waktu tertentu saat mengerjakan suatu tugas, dibandingkan dengan standar pekerjaan, tujuan, atau standar lainnya (Purwadi, 2020).

Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Nusantara *Community Training Center* adalah tujuan penelitian ini. Dalam penelitian ini, teori kinerja karyawan digunakan. Apa yang akan dipertimbangkan dan diukur adalah indikator kinerja, menurut Mangkunegara (2015). Ada empat indikator kinerja pegawai: 1) Kualitas kerja: kemampuan produksi sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan; 2) Volume pekerjaan: kemampuan produksi sesuai dengan standar volume yang ditetapkan perusahaan; dan 3) Keandalan kerja: meliputi penerapan pengawasan proses, inisiatif, kehati-hatian, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan; dan 4) Sikap: pernyataan penilaian tentang sesuatu, orang, atau peristiwa.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pada penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif. Menurut Baswori dan Suwandi (2008) dalam jurnal (Susanti, 2021) mengatakan penelitian deskriptif kualitatif dapat di bilang suatu metode

penelitian yang memiliki tujuan agar mendapatkan pengertian tentang kenyataan melalui proses berpikir secara logika. Melampaui penelitian kualitatif, penelitian mendapatkan subjek, mengalami apa yang ditekuni dalam tindakan sehari-hari. Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Komunitas Nusantara dengan populasi yang digunakan sebanyak 10 orang pegawai, guna mengukur Tingkat peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara untuk mengumpulkan data yang diperlukan, serta untuk mengevaluasi dan membuat pertanyaan untuk digunakan dalam penelitian.

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa uji keabsahan data terdiri dari beberapa uji: uji kredibilitas, uji transferability, uji dependability, dan uji konfirmasi. Jenis uji kredibilitas data yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah yang dilakukan dengan triangulasi. Menurut pengecekan data yang ditulis oleh William Wiersma Sugiyono (2016), penelitian ini menggunakan jenis pengecekan data triangulasi sumber, yang berarti mengecek data yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti wawancara dan observasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang harus dilakukan. Itu juga melakukannya dengan cara yang efektif. Individu dan kelompok mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memaksa suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Dalam definisi yang luas, kepemimpinan juga mencakup proses yang memengaruhi penentuan tujuan. organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan berdampak pada peningkatan kelompok dan budayanya (Sholehah et al., 2023). Definisi sebelumnya dari kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang atau kelompok lain untuk mencapai tujuan kelompok. Oleh karena itu, seorang pemimpin

memerlukan kerjasama yang baik dalam memimpin organisasi sehingga kerjasama yang dilakukan dapat melibatkan berbagai pihak, baik kerjasama antara pemerintahan, swasta maupun masyarakat (Wahyudin *et al.*, 2023; Wahyudin *et al.*, 2023).

Kepemimpinan terdiri dari beberapa elemen, antara lain: (1) Berpikir Sistem, Individu yang berpikir sistem, dan tugas pemimpin adalah memecahkan masalah. Kemampuan berpikir sistematis diperlukan untuk memecahkan masalah dengan efektif. Orang dengan pemikiran sistem dapat melihat hubungan antara masalah, kejadian, dan data penting untuk melihat masalah secara keseluruhan. Untuk memprediksi elemen internal dan eksternal yang akan menguntungkan atau merugikan organisasi, sistem berpikir ini diperlukan. (2) Agen Perubahan, Karena perubahan merupakan tugas kepemimpinan untuk mengembangkan perilaku dinamis yang diperlukan untuk mengelola perubahan, pemimpin sebagai agen perubahan harus memperoleh keterampilan yang kuat dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi dapat bertahan. (3) Pelayanan dan Pengurus, Pemimpin dan pencipta harus menjadi inovatif, mendorong, dan menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap pandangan yang berbeda dan selalu mencoba hal-hal baru. (4) Koordinasi Polikronik, Pemimpin harus bisa memprioritaskan kepentingan orang lain, terutama karyawan, pelanggan, dan komunitas. Di tengah tekanan yang semakin meningkat untuk membantu orang lain, kepemimpinan yang melayani menunjukkan pendekatan yang lebih luas dalam bekerja, rasa solidaritas, dan kekuatan pengambilan keputusan secara bersama. (5) Instruktur dan Pelatihan, Seorang pemimpin dapat mengkoordinasikan banyak hal secara bersamaan. Mereka seringkali menghadapi situasi dan masalah yang tidak biasa, dan mereka juga harus bekerja sama dengan banyak pihak. Pemimpin harus terampil dalam fokus pada gambaran besar serta detailnya. (6) Visioner, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendorong, memotivasi, dan membantu siswa untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dan kapasitas mereka. Bantu mereka

menemukan sumber belajar mereka. (7) Kreator, Pemimpin dan visioner harus memiliki kemampuan untuk merumuskan tujuan organisasi dan memberikan inspirasi kepada karyawan, klien, dan rekan kerja mereka.

Hasil dari wawancara dengan 10 (sepuluh) pegawai Balai Latihan Kerja Komunitas Nusantara tentang dimensi kepemimpinan, dengan judul "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja", menunjukkan bahwa:

### **1. Berpikir sistem**

Hasil observasi didapatkan melalui wawancara bahwa menurut para pegawai kepemimpinan yang berpikir sistem dapat melihat permasalahan secara menyeluruh dengan menganalisis informasi yang diberikan, mengidentifikasi pola, dan memahami konteks.

Menurut penelitian terdahulu (Susi Adiwaty 2020), pemikir sistem harus memiliki kemampuan untuk melihat masalah secara menyeluruh dan mampu mengatur hubungan antara peristiwa secara dinamis. Menurut peneliti, berdasarkan hasil wawancara dan teori terdahulu, berpikir sistem adalah struktur konsep yang digunakan untuk memperjelas pola dan membantu dalam menentukan metode perubahan yang efisien.

### **2. Agen Perubahan**

Hasil observasi didapatkan melalui wawancara bahwa menurut para pegawai, kepemimpinan menjadi agen perubahan perlu membantu menciptakan ketertiban dan keteraturan dengan menyusun informasi secara logis, mengidentifikasi pola, dan memberikan petunjuk atau saran yang terstruktur.

Menurut penelitian terdahulu (Susi Adiwaty 2020), kepemimpinan dengan dimensi agen perubahan harus mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan dan memiliki kemampuan untuk menciptakan keteraturan dan

ketertiban. Menurut peneliti dari hasil wawancara dan teori terdahulu, kepemimpinan dengan agen perubahan perlu kemampuan pemrosesan informasi untuk membantu dalam menyajikan solusi atau pandangan dengan cara yang sistematis, memfasilitasi pemahaman dan pengaturan yang lebih baik.

### **3. Pelayanan dan Pengurus**

Hasil observasi didapatkan melalui wawancara bahwa menurut para pegawai, kepemimpinan menjadi pelayanan dan pengurus harus menggunakan logika, memberikan argumen yang kuat, dan menyajikan informasi dengan cara yang meyakinkan untuk mencapai tujuan.

Menurut penelitian terdahulu (Susi Adiaty 2020), mengatakan bahwa kepemimpinan dengan dimensi pelayanan dan pengurus memiliki empati dan melayani serta melakukan persuasi dalam mencapai tujuan untuk membangun komitmen. Menurut peneliti dari hasil wawancara dan teori terdahulu, kepemimpinan yang memiliki dimensi pelayanan dan pengurus harus memiliki strategi persuasi didasarkan pada kejelasan pesan, memahami audiens, dan menyampaikan nilai atau manfaat dari suatu ide atau tindakan. Pendekatan ini membantu dalam membangun persuasi yang efektif.

### **4. Koordinasi polikronik**

Hasil observasi didapatkan melalui wawancara bahwa menurut para pegawai, kepemimpinan koordinasi polikronik yang memiliki berkolaborasi dengan banyak pihak dengan mendengarkan dan memahami kontribusi mereka, berkomunikasi secara efektif, dan fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan berbagai sudut pandang.

Menurut penelitian terdahulu (Susi Adiaty 2020), mengatakan bahwa kepemimpinan dengan koordinasi polikronik mampu berkoordinasi dan berkolaborasi dengan banyak hal dan banyak pihak. Menurut peneliti dari hasil wawancara dan teori terdahulu, kepemimpinan koordinasi polikronik

memiliki tujuan bersama dan berusaha membangun hubungan yang saling menguntungkan, memastikan bahwa kontribusi setiap pihak dihargai dalam mencapai hasil yang optimal.

## 5. Instruktur dan pelatihan

Hasil observasi didapatkan melalui wawancara bahwa menurut para pegawai, kepemimpinan yang memiliki instruktur dan pelatihan memberikan bimbingan dan saran pada bawahan dengan mendengarkan dengan seksama, memahami kebutuhan dan tujuan mereka, serta memberikan arahan dengan jelas dan konstruktif.

Menurut penelitian terdahulu (Susi Adiwaty 2020), mengatakan bahwa kepemimpinan dengan instruktur dan pelatihan dapat memberikan bimbingan dan saran serta memberikan semangat atau motivasi kepada bawahan. Menurut peneliti dari hasil wawancara dan teori terdahulu, kepemimpinan instruktur dan pelatihan dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan, memberikan umpan balik yang positif, dan memberikan dukungan saat diperlukan. Pendekatan ini bertujuan untuk memotivasi dan membantu bawahan mencapai potensi terbaik mereka.

## 6. Visioner

Hasil observasi didapatkan melalui wawancara bahwa menurut para pegawai, kepemimpinan visioner yaitu pemimpin yang dapat mengomunikasikan visi dengan jelas dan inspiratif, menekankan nilai-nilai inti dan manfaat jangka panjang.

Menurut penelitian terdahulu (Susi Adiwaty 2020), mengatakan bahwa kepemimpinan visioner mampu merumuskan dan mampu mengkomunikasikan visi bersama serta dapat mengajak untuk merealisasikannya. Menurut peneliti dari hasil wawancara dan teori terdahulu, kepemimpinan visioner menciptakan narasi yang membuat orang merasa terlibat, menyoroti dampak positif dari pencapaian visi tersebut. Dapat



mendorong partisipasi aktif, memberikan tanggapan terbuka, dan membentuk strategi bersama untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan kolaboratif dan komunikasi yang efektif membantu merealisasikan visi secara bersama-sama.

## **7. Kreator**

Hasil observasi didapatkan melalui wawancara bahwa menurut para pegawai, kepemimpinan kreator seperti dengan memberikan ruang untuk ide baru, memberikan pengakuan atas kontribusi kreatif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Menurut penelitian terdahulu (Susi Adiauwaty 2020), mengatakan bahwa kepemimpinan kreator harus mencoba hal baru dan mendorong serta menghargai kreativitas. Menurut peneliti dari hasil wawancara dan teori terdahulu, kepemimpinan kreator perlu memberikan tantangan yang memicu pikiran kreatif, fasilitasi kolaborasi antar tim, dan berikan apresiasi terbuka terhadap ide-ide inovatif. Selain itu, memberikan insentif atau penghargaan atas kontribusi kreatif juga dapat menjadi motivator positif.

Dari hasil di atas, para peneliti memberikan kuesioner kepada 10 (sepuluh) pegawai dengan indikator kinerja yang sudah tertulis di pendahuluan. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner yang telah dibagikan sesuai dengan indikatornya :

### **1. Kualitas kerja**

Hasil survei menunjukkan bahwa 9 dari 10 karyawan yang menjawab setuju bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu (Hermawan, R., & Adiyani, R., 2022), peneliti menemukan bahwa kepemimpinan dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil wawancara dan teori sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan

## **2. Kuantitas kerja**

Hasil observasi didapatkan melalui kuesioner bahwa 9 dari 10 pegawai menjawab setuju bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi dalam mengambil langkah-langkah spesifik untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai kuantitas kerja yang diharapkan.

Menurut penelitian terdahulu (Juwita, N., 2014), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan karakteristik tertentu untuk mencapai tujuannya. Peneliti mengatakan berdasarkan temuan wawancara dan teori sebelumnya, pemimpin dapat mempengaruhi atau memberikan motivasi kepada bawahannya.

## **3. Keandalan kerja**

Hasil observasi didapatkan melalui kuesioner bahwa 8 dari 10 pegawai menjawab setuju bahwa seorang pemimpin dapat memberikan pegawai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut penelitian terdahulu (Ahmad, 2022) mengatakan bahwa seorang pemimpin dapat berpengaruh dalam memberikan inisiatif kepada para pegawainya, walaupun ada sebagian pegawai yang merasa kurang dengan inisiatif pemimpin. Menurut peneliti dari hasil wawancara dan teori terdahulu, seorang pemimpin dapat berpengaruh dengan baik kepada pegawainya jika seorang pemimpin memiliki inisiatif dalam memimpin serta dapat mengawasi dan mengembangkan kemampuan para pegawainya.

## **4. Sikap**

Hasil observasi didapatkan melalui kuesioner bahwa 9 dari 10 pegawai menjawab setuju bahwa sikap seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap para pegawai.

Menurut penelitian terdahulu (Hermawan R. dan Adiyani R. 2022), peneliti menemukan bahwa sikap seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil wawancara dan teori sebelumnya menunjukkan bahwa sikap seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Pemimpin memiliki banyak tanggung jawab, tetapi mereka juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak upaya.

Dari hasil wawancara dan kuesioner didapatkan bahwa suatu kepemimpinan memiliki peran terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan di Balai Latihan Kerja di komunitas Nusantara sudah sesuai dengan dimensi yang peneliti ambil pada penelitian terdahulu. Pada hasil kuesioner indikator kualitas, kuantitas dan sikap didapatkan 9 dari 10 pegawai menjawab setuju bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi indikator ini. Tetapi pada indikator keandalan kerja, 8 dari 10 pegawai menjawab setuju karena masih ada pegawai yang menganggap bahwa pemimpin masih kurang memberikan pengaruh inisiatif dan kurang adanya pengembangan kemampuan terhadap para pegawai di Balai Latihan Kerja komunitas Nusantara.

Jika keandalan kerja pegawai terus menerus di biarkan akan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai yang akan mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Dampak dari kurangnya pegawai yang inisiatif dan pengembangan kemampuan akan mengakibatkan ketidakmampuan bersaing, karena kinerja yang rendah tidak dapat menyelesaikan tugas atau mencari solusi suatu masalah, dan peningkatan beban kerja tim.

## **KESIMPULAN**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan percaya bahwa posisi kepemimpinan memengaruhi kinerja mereka secara signifikan dan positif, tetapi ada juga beberapa yang mengatakan bahwa posisi kepemimpinan masih

memengaruhi kinerja mereka. Ada tujuh metrik kepemimpinan yang memengaruhi hal itu. Mereka adalah berpikir sistem, agen perubahan, pelayanan dan pengurus, koordinasi polikronik, instruktur dan pelatihan, visioner, dan kreator.

Hasil yang didapatkan dari kuesioner mengenai kinerja pegawai adalah sebagian besar para pegawai setuju bahwa pemimpin memiliki peran yang besar di Balai Latihan Kerja Komunitas Nusantara. Berdasarkan 4 indikator yang telah dijelaskan pada hasil dan pembahasan, dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai yang baik adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap. Sedangkan indikator yang memiliki nilai yang kurang baik adalah keandalan kerja karena pemimpin kurang dalam memberika inisiatif kepada pegawai.

## REFERENSI

- Adiawaty, S. 2020. Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *Fokus: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Ahmad, A. 2022. Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri, dan Inisiatif Diri: Upaya Meningkatkan Motivasi Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 981-987.
- Alghazo, A. M., & M. Al-Anazi. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation. *International Journal of Economics and Business Administration*, 2(5), 37-44.
- Basrowi dan Suwandi, M.Si. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Rineka Cipta: Jakarta
- Fariska, D. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79-88.
- Hasibuan, S. M. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

- Hermawan dan Adiyani. 2022. Kinerja Karyawan Terpengaruh oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi (Studi Kasus pada CV. Ti Aval Tasikmadu). *Journal of Ganeshawara*, Vol. 3, No. 1,
- Juwita, N. 2014. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. siete kuliner indonesia.
- Mangkunegara.Prabu A 2015. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Purnama, S., Wayan, N., & Putra, M. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Pemimpin di Samabe Bali Suite and Villas* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Purwadi, P., Asmara, A. Y., Nashihuddin, W., Pradana, A. W., Dinaseviani, A., & Jayanthi, R. (2020). Inovasi Pelayanan Publik di China: Suatu Pembelajaran bagi Pemerintah dalam Peningkatan Layanan Publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 5(1), 86-113.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,3(2), 213-223.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Sinambela, E. A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.

- Sholehah, A. Z., Susanto, C. Z., Qotrunada, R., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2023). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK. *KARIMAH TAUHID*, 2(1), 352–359. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i1.8027>
- Sugiyono. 2016. Metode Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, Penelitian Kombinasi, Dan Pelitian Tindakan dan penelitian evaluasi). Alfabeta.
- Susanti, P. A. (2021). ANALISIS NILAI BUDAYA DALAM CERITA RAKYAT DANAU KABAU DI KABUPATEN KEPULAUAN SULA. *KOHERENSI: Jurnal Ilmiah Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 1(2), 87-90.
- Tondok, M. S., & Andarika, R. (2004). Relationship Between Perceived Transformational and Transactional Leadership Styles with Job Satisfaction Member. *Journal of Psyche*, 1(1), 35-49.
- Wahyudin, C., Oetje Subagdja, & Abubakar Iskandar. (2023). DESAIN MODEL COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM PENANGANAN PENGURANGAN PENGGUNAAN PLASTIK. *Jurnal Governansi*, 9(2), 151–162. <https://doi.org/10.30997/jgs.v9i2.8004>
- Wahyudin, C. E. C. E. P., Apriliani, A. F. M. I., Ramdani, F. T., Pratidina, G. I. N. U. N. G., & Seran, G. G. (2023). A BIBLIOMETRIC ANALYSIS COLLABORATIVE GOVERNANCE OF PLASTIC REDUCTION THROUGH THE TRANSFORMATION INDUSTRY. *Journal of Engineering Science and Technology*, 18(4), 85-93.
- William, W. (2016). Trianggulasi. dalam Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.