

Peran Pimpinan dalam Membangun Budaya Kerja Positif dan Meningkatkan Kinerja Karyawan

Yunior Prassetia Putra¹, Donni Junipriansa², Denny Jonathan³

^{1,2,3}Digital Marketing, Telkom University

e-mail: yuniorp331@gmail.com¹, donnijunipriansa@telkomuniversity.ac.id²,
dennyjonathan300602@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan di JNT Buah Batu. Peran pimpinan menjadi tanggung jawab untuk mengelola, dan mengarahkan tim guna mencapai tujuan, termasuk arahan strategis, membangun hubungan positif, memotivasi karyawan, dan menyelesaikan konflik. Pimpinan yang efektif menciptakan budaya kerja positif yang mendukung kinerja optimal. Budaya kerja adalah sekumpulan nilai, norma dan organisasi yang mempengaruhi cara karyawan bekerja, mencakup nilai, lingkungan kerja, kolaborasi, penghargaan, dan komitmen untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas. Sementara itu, kinerja adalah hasil kerja individu atau tim berdasarkan tugas yang diberikan, dipengaruhi oleh kualitas, efektivitas, motivasi, dukungan pemimpin, serta tujuan yang jelas, yang bersama-sama berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Metode penelitian ini kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Temuan utama menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam membangun budaya kerja dan kinerja karyawan sangat signifikan, di mana kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mendorong produktivitas dan kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to analyze the roles of leadership, work culture, and employee performance at JNT Buah Batu. Leadership plays a critical role in managing and directing teams to achieve objectives, including providing strategic guidance, fostering positive relationships, motivating employees, and resolving conflicts. Effective leadership establishes a positive work culture that supports optimal performance. Work culture refers to a set of values, norms, and organizational practices that shape how employees work, encompassing shared values, the working environment, collaboration, recognition, and a commitment to fostering satisfaction and loyalty. Meanwhile, performance is the output of individual or team efforts based on assigned tasks, influenced by quality, effectiveness, motivation, leadership support, and clear objectives, which collectively contribute to organizational success. This study employs a qualitative research method with a descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and document analysis. The key findings indicate that the role of leadership in shaping work culture and employee performance is highly significant. Effective leadership fosters a positive working environment and enhances productivity and collaboration, enabling the organization to achieve its goals optimally.

Keywords : *Leadership Style, Work Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi terus membawa perubahan yang mendorong masyarakat untuk menyesuaikan pola pikir dan pola hidup mereka sesuai dengan dinamika yang terjadi (Rohmah et al., 2016). Trioctavia et al., (2016) kemampuan atau kecakapan pemimpin merupakan tulang punggung organisasi, mereka membuat perubahan, memajukan dan mendorong organisasi untuk mencapai hasil semaksimal mungkin. Pemimpin juga harus mengembangkan budaya

organisasi yang dapat menunjang pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mengkaji perilaku individu dan kelompok, serta pengaruhnya terhadap kinerja, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi (Yuliantini, 2019). Menurut Az Zahro, (2024), struktur organisasi adalah pengaturan atau hubungan antar komponen dan posisi dalam suatu organisasi. Setiap komponen dalam organisasi saling bergantung, sehingga kualitas satu komponen akan memengaruhi komponen lainnya dan secara keseluruhan berdampak pada kinerja organisasi tersebut.

Dewianasari, (2023) menyatakan bahwa peran seorang pemimpin dalam membentuk budaya kerja adalah dengan mendorong motivasi karyawan agar dapat bekerja secara kolaboratif, mempraktikkan hal-hal positif, serta menghilangkan kebiasaan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini membawa dampak positif bagi karyawan, seperti penghasilan yang layak, rasa aman dan nyaman, terpenuhinya kebutuhan dasar, penghargaan atas kontribusi, serta peluang untuk mengaktualisasi diri. Ketika motivasi karyawan berhasil ditingkatkan, pemimpin dapat lebih mudah mengarahkan mereka untuk bekerja sesuai dengan budaya kerja yang mencerminkan nilai-nilai positif dalam organisasi. Pada akhirnya, kebiasaan kerja yang terbangun akan membentuk budaya kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan dipandang sebagai proses yang mencakup tiga aspek utama: memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu secara kolektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Sebagai elemen kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan optimal (Widodo et al., 2022). Dalam konteks PT JNT, peranan atasan akan menjadi elemen krusial yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi tim. Kinerja karyawan tidak bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga pada bagaimana mereka dipimpin, diarahkan, dan dimotivasi oleh sendiri atasan mereka

PT JNT beroperasi dalam sektor logistik dan pengiriman, peranan atasan yang mampu membuat komunikasi yang baik dan memberikan bimbingan yang tepat menjadi sangat memastikan penting efisiensi operasional. Untuk dalam Namun, tantangan yang dihadapi di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan kinerja dan realisasi. Beberapa karyawan mungkin akan merasa tidak didukung atau tidak mendapatkan arahan yang memadai, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, peranan memahami pimpinan memengaruhi kinerja karyawan di PT JNT menjadi hal yang sangat relevan dan layak untuk diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan di PT. JNT.

Peran Pimpinan

Pemimpin berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik dalam Islam maupun di luar Islam. Kepemimpinan yang efektif menjadi penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Inti kelimuan manajemen terletak pada kemampuan pemimpin dan timnya dalam menentukan arah dan langkah organisasi. Pemimpin yang ideal adalah sosok yang jujur, menggunakan pengaruhnya secara positif, dan menjalankan amanah dengan integritas, menjadikan kepemimpinan bagian dari kepribadian seorang Muslim (Dakwah dan Komunikasi et al., 2017). Kepemimpinan visioner dan iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi. Kepemimpinan visioner berperan dalam mendorong inovasi dan menciptakan arah yang jelas bagi anggota organisasi, sementara iklim kerja yang positif, ditandai oleh sikap saling percaya dan etos kerja, meningkatkan motivasi dan produktivitas (Iqbal et al., 2024)

Kondisi organisasi adalah komponen yang membantu kehidupan sehari-hari kita berjalan lancar. Pemimpin adalah orang yang memimpin suatu organisasi di mana atasan dan bawahan berbagi peran kepemimpinan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh proses kepemimpinan di dalamnya. Secara umum, pemimpin bertanggung jawab atas seberapa berhasil suatu organisasi menyelesaikan tugas-tugasnya, dan mereka bahkan berfungsi sebagai penentu utama seberapa berhasil tugas-tugas tersebut diselesaikan. (Arina et al., 2023)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara produktif demi mencapai tujuan

organisasi. Seorang pemimpin berperan sebagai atasan yang dihormati, diikuti, dan ditaati oleh bawahannya. Selain itu, pemimpin bertanggung jawab untuk mengawasi, menjaga, dan memberikan arahan yang jelas. Oleh karena itu, peran pemimpin menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan (Meika et al., n.d.). Peran pimpinan dalam organisasi mencakup sejumlah dimensi yang mempengaruhi karyawan dan pencapaian tujuan, yaitu pengambilan keputusan strategis, komunikasi yang efektif, pembangunan hubungan positif, pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Budaya Kerja Positif

Budaya kerja yang positif juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Implementasi budaya kerja yang efektif memerlukan komitmen dari pimpinan untuk menanamkan nilai-nilai positif dalam organisasi (Ririn Oktaviani & Asniwati, 2023)

Budaya kerja positif adalah yang mendorong komunikasi, fleksibilitas, pembelajaran, kolaborasi, keberagaman, dan adaptasi terhadap perubahan—semua hal ini berkontribusi pada keberhasilan organisasi serta kesejahteraan individu yang terlibat di dalamnya (Anwar et al., 2023). Budaya kerja yang positif melibatkan elemen seperti hal: disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama yang efektif. Hal ini memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih nyaman, efisiensi, dan semangat.

Dimensi budaya kerja mencakup aspek-aspek yang membentuk perilaku dan interaksi dalam organisasi, yang memengaruhi cara karyawan bekerja dan berkolaborasi. Ini meliputi suatu nilai dan norma yang mengatur interaksi dan penyelesaian tugas, lingkungan kerja yang mencakup kondisi fisik dan emosional yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta kolaborasi dan inovasi yang mendorong ide-ide baru.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah proses penilaian terhadap pencapaian pekerjaan berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian ini mencakup efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa, kualitas hasil yang dicapai, perbandingan antara hasil dengan tujuan yang diinginkan, serta efektivitas tindakan dalam mencapai sasaran. (Adha et al., 2019)

Kinerja karyawan adalah indikator utama yang menunjukkan sejauh mana individu berkontribusi terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun lingkungan eksternal yang ada di organisasi. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka, yang mencakup kemampuan, motivasi, dan dukungan yang mereka terima dari organisasi (Penulis et al., 2021).

Kinerja karyawan adalah proses yang dapat diukur melalui pencapaian hasil yang diperoleh dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Hasil kerja ini mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, serta kontribusi individu terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Semakin baik kinerja yang dilakukan maka semakin besar dampak terhadap produktivitas dan pencapaian target yang telah ditetapkan (Ginting et al., 2019).

Dimensi kinerja karyawan mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja diukur dari hasil dan proses yang dilalui, termasuk kualitas kerja yang memenuhi standar, kuantitas tugas yang diselesaikan, efektivitas dalam mencapai tujuan, dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya. Kompetensi, inisiatif, dan kreativitas juga mempengaruhi kinerja, begitu pula kerja sama tim yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Pengelolaan waktu yang baik membantu menyelesaikan tugas tepat waktu. Semua dimensi ini saling terkait dan berkontribusi sama kinerja yang optimal dan pencapaian dan pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali secara mendalam proses, pengalaman, dan interaksi yang terjadi di tempat kerja. Informan penelitian terdiri dari tiga pimpinan dengan

pengalaman memimpin minimal satu tahun dan dua pegawai. Pemilihan ini bertujuan untuk mendapatkan sudut pandang terkait peran pimpinan dalam membangun budaya kerja positif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan semi-terstruktur untuk menggali pengalaman dan strategi pimpinan dalam membangun budaya kerja positif dan kinerja pegawai. Observasi dilakukan untuk mengetahui secara langsung peran pimpinan, budaya kerja positif, dan kinerja karyawan. Selain itu, analisis dokumen meliputi tinjauan terhadap informasi yang terkait dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut terlampir hasil wawancara yang telah dilakukan

1. Bapak Ahmad Rizal
Jabatan : Manajer Operasional
Pengalaman : 5 tahun
Bapak Ahmad Rizal memiliki pengalaman luas dalam manajemen operasional di sektor logistik. Dalam wawancara, beliau menjelaskan pentingnya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Beliau juga menekankan bahwa gaya kepemimpinannya yang partisipatif membantu meningkatkan motivasi tim.
2. Bapak Andi Prasetyo
Jabatan : Kepala Divisi Sumber Daya Manusia
Pengalaman : 3 tahun
Bapak Andi Prasetyo memiliki pengalaman yang luas dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam wawancara, beliau menjelaskan bahwa peran pimpinan dalam membangun budaya kerja positif sangat penting. Bapak Andi menekankan bahwa pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi.
3. Ibu Siti Nurhaliza
Jabatan : Supervisor Pengiriman
Pengalaman : 3 tahun
Ibu Siti Nurhaliza bertanggung jawab atas pengawasan proses pengiriman barang. Dalam wawancara, beliau menyampaikan bahwa dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ibu Siti juga berbagi pengalaman tentang bagaimana program penghargaan yang diterapkan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja tim.
4. Bapak Joko Santoso
Jabatan : Staf Administrasi
Pengalaman : 2 tahun
Bapak Joko Santoso bekerja di bagian administrasi dan memiliki pemahaman yang baik tentang proses internal perusahaan. Dalam wawancara, beliau mengungkapkan bahwa pemimpin yang memberikan umpan balik secara rutin dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
5. Ibu Rina Amelia
Jabatan : Staf Pemasaran
Pengalaman : 1 tahun
Ibu Rina Amelia adalah karyawan baru di PT. JNT Buah Batu yang bekerja di bagian pemasaran. Dalam wawancara, beliau menyatakan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dari atasan membuatnya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Ibu Rina juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Pembahasan

Peranan pemimpin

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ahmad Rizal dan Bapak Joko Santoso, jelas bahwa peran pimpinan sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Bapak Ahmad Rizal menekankan bahwa pentingnya komunikasi terbuka antara

pimpinan dan karyawan untuk menciptakan transparansi dan membangun hubungan yang lebih erat. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, yang beliau praktikan, terbukti meningkatkan motivasi tim. Sementara itu, Bapak Joko Santoso mengungkapkan bahwa pemberian umpan balik yang rutin dari pimpinan memberikan rasa dihargai pada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin yang mampu mendengarkan dan memberikan arahan jelas serta dukungan emosional akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif.

Teori yang relevan adalah Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Nurhadi et al., 2023) tentang teori *Leadership* yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, teori *Path-Goal Theory* oleh (Bans-Akutey, 2021) bahwa pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk membantu tim mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang selaras dengan teori *Participative Leadership* dari (*Psikologi Sosial Suatu Pengantar*, n.d.), pentingnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan para karyawan.

Budaya Kerja Positif

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Andi Prasetyo dan Ibu Siti Nurhaliza mengungkapkan pentingnya peran pemimpin dalam membangun budaya kerja yang positif. Bapak Andi Prasetyo menekankan bahwa pemimpin harus dapat menciptakan suasana kerja yang inklusif, di mana setiap karyawan merasakan nyaman dan diberdayakan untuk berkontribusi. Ibu Siti Nurhaliza juga menunjukkan bahwa dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan program penghargaan yang adil dan transparan, seperti yang dijelaskan Ibu Siti, dapat meningkatkan semangat kerja tim dan memperkuat budaya kerja yang positif di perusahaan. Pemimpin yang bisa menumbuhkan rasa saling percaya dan kolaborasi akan membantu menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis

Hal ini relevan dengan teori *Self-Determination* oleh (*BAB_2*, n.d.) bahwa budaya kerja yang positif, melalui penghargaan dan dukungan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, teori *Budaya Organisasi* oleh (*Budaya Organisasi*, n.d.) menyatakan budaya kerja tercipta dari nilai dan norma yang dirancang dan ditanamkan oleh pimpinan, menjadi fondasi utama yang menentukan arah dan dinamika sebuah organisasi. *Two-factor theory* oleh (Abdulkhamidova, n.d.) memperkuat argumen ini karena menyebutkan bahwa pengakuan dan penghargaan adalah faktor yang meningkatkan kepuasan karyawan.

Kinerja pegawai

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Rina Amelia dan Ibu Siti Nurhaliza, bisa dilihat bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi dan dukungan dari pimpinan. Ibu Rina Amelia, sebagai karyawan baru, merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya berkat kepemimpinan yang inspiratif. Sementara itu, Ibu Siti menyatakan bahwa dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Program penghargaan yang diterapkan oleh pimpinan telah meningkatkan semangat kerja tim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Pimpinan yang mampu memberikan rasa nyaman, penghargaan, dan keterbukaan kepada karyawan akan membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka, serta mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Hal pembahasan ini selaras dengan teori *Goal Setting* oleh (Tosi et al., 1991) bahwa umpan balik berperan penting dalam membantu karyawan memahami sejauh mana mereka telah mencapai tujuan, sekaligus memotivasi untuk terus memperbaiki diri. Selain itu, teori *Human Capital Development* oleh (--, n.d.) pentingnya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Teori *Harapan* oleh Vromm (1964) dalam (*FEBIX1040106*, n.d.) bahwa karyawan akan lebih semangat jika mereka merasa bahwa upaya yang mereka lakukan memberikan rasa nyaman dan kualitas kerja mereka meningkat.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peran atasan dalam komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi sangat menentukan keberhasilan PT JNT dalam membangun budaya kerja positif. Komunikasi yang efektif meningkatkan keterlibatan karyawan, kepemimpinan transformasional

mendorong inovasi dan kolaborasi, serta program motivasi yang dirancang dengan baik meningkatkan semangat kerja. Kendati demikian, beberapa tantangan seperti kurangnya pelatihan kepemimpinan bagi atasan baru memerlukan perhatian lebih lanjut untuk memastikan kesinambungan budaya kerja positif di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- , B. (n.d.). *Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis Dalam Human Resource Development*. <https://doi.org/10.33747/jurnalstiesemarang>
- Abdulkhamidova, F. (n.d.). *Herzberg's Two-Factor Theory*. <https://www.researchgate.net/publication/352465259>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744–1754. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6014>
- Arina, Y., Febrianti, H., Sabandi, A., & Alkadri, H. (2023). *Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan*.
- Az Zahro, T. N. (2024). *Struktur Organisasi di Organisasi Bisnis Digital*.
- Bans-Akutey, A. (2021). The Path-Goal Theory of Leadership. *Academia Letters*. <https://doi.org/10.20935/al748>
- Budaya Organisasi*. (n.d.).
- Dakwah dan Komunikasi, F., Sunan Gunung Djati Bandung, U., Lutfi Nazmudin, M., Saepulloh, U., Sadiyah, D., Manajemen Dakwah, J., & Sunan Gunung Djati, U. (2017). Peranan Pimpinan dalam Pengelolaan Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(2), 153–170. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Dewianasari, E. (2023). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (Senesis) 2023 Peran Pimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Pembentukan Budaya Kerja*.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., Sihombing, S., & Artikel, I. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)* (Vol. 5). <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Iqbal, M., Arif, M., Uin, S. M., Djamil, D., & Bukittinggi, I. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur*. <https://doi.org/10.30605/jsgp.7.3.2024.4519>
- Meika, G., Pascasarjana, M., Islam, U., Muhammad, K., & Al-Banjary, A. (n.d.). *Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Nurhadi, N., Ramlawati, R., & Serang, S. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja untuk Mendukung Kinerja (Studi Pada Perusahaan Media Cetak, di Kota Makassar). *Jesya*, 6(2), 1813–1824. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1198>
- Penulis, T., Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. www.penerbitwidina.com
- Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. (2022). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10196>
- Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. (n.d.).
- Ririn Oktaviani, A., & Asniwati. (2023). Economics and Digital Business Review. In *Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan...* (Vol. 4).
- Rohmah, N., Tinggi, S., Tarbiyah, I., Sina, I., & Malang, K. (2016). Strategi Pimpinan Dalam Peningkatan budaya Kerja Di Perguruan Tinggi. In *Jurnal MPI* (Vol. 1, Issue 2).
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>

- Trioctavia, J., Hamid, D., & Djudi Mukzam, M. (2016). Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol (Vol. 40, Issue 1).
- Yuliantini, T. (2019). *Perilaku Organisasi Fakultas Program Studi Tatap Muka Kode MK Disusun Oleh*. <http://www.mercubuana.ac.id>