

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Juice Aira

Rina Sulistia Ningrum¹, Robino Pedro², Tiansi Aurora Iskandar³, Yoga Alpianda⁴, Vivi Nila Sari⁵
^{1,2,3,4,5}UPI “YPTK” Padang

Kata Kunci:

Kepemimpinan;
Kinerja;
Motivasi.

Keywords:

Leadership;
Motivation;
Performance.

Correspondensi Author

Rina Sulistia Ningrum
UPI “YPTK” Padang
rinasulistia239@gmail.com

Abstract. The study examines the influence of leadership styles on employee performance at Juice Aira. Effective leadership styles, such as providing direction, guidance, and recognition for employee efforts, play a crucial role in enhancing motivation, productivity, and job satisfaction. Leaders who appreciate the work process, communicate openly, and possess a positive personality can create an inclusive and collaborative work environment. Conversely, bosses who focus solely on the final results can decrease employee motivation and performance. This study finds that supportive and inspirational leaders significantly contribute to improving individual and team performance at Juice Aira. A conducive physical and non-physical work environment also plays an important role in supporting employee performance.

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Juice Aira. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan arahan, bimbingan, dan penghargaan atas usaha karyawan, berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Pemimpin yang menghargai proses kerja, berkomunikasi secara terbuka, dan memiliki kepribadian positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Sebaliknya, bos yang hanya fokus pada hasil akhir dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang mendukung dan inspiratif berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan di Juice Aira. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang kondusif juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, khususnya dalam industri minuman dan makanan, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan Juice Aira sebagai salah satu pelaku industri minuman sehat, memerlukan strategi manajemen yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para manajer dan supervisor di berbagai level organisasi (Bass, 1985; Kirkpatrick & Locke, 1996).

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Barling, Moutinho, & Kelloway, 1998). Penelitian-penelitian terdahulu telah mengidentifikasi berbagai tipe gaya kepemimpinan yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, otoriter, dan laissez-faire (Hatter & Bass, 1988; Zhu, Chew, & Spangler, 2005).

Kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi (Boerner, Eisenbeiss, & Griesser, 2007). Pemimpin transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi yang lebih besar, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian kinerja optimal (Jorg & Schyns, 2007). Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada sistem reward dan punishment yang jelas, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka pendek namun memiliki keterbatasan dalam memotivasi inovasi dan kreativitas (Leon et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Akanji, Mordi, Ituma, dan Adisa (2020) menunjukkan bahwa di kawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia, gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Konteks budaya organisasi di Indonesia yang cenderung kolektif dan hierarkis mempengaruhi efektivitas penerapan berbagai gaya kepemimpinan (Municha, Nurhaliza, & Ratnawati, 2024). Hal ini menunjukkan pentingnya memahami karakteristik lokal dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat.

Studi empiris yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi Indonesia. Temuan serupa juga diperkuat oleh penelitian Wahyuni (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian terbaru oleh Suliyanto (2023) juga mengkonfirmasi bahwa variasi gaya kepemimpinan memberikan dampak yang berbeda-beda terhadap outcome kinerja karyawan, tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik industri.

Dalam konteks industri minuman dan makanan, seperti Juice Aira, karakteristik pekerjaan yang melibatkan aspek produksi, quality control, customer service, dan inovasi produk memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel (Wushe & Shenje, 2019). Pemimpin dalam industri ini harus mampu mengelola tim yang beragam dengan kebutuhan dan motivasi yang berbeda-beda, mulai dari tim produksi yang memerlukan arahan yang jelas dan sistematis, hingga tim kreatif yang membutuhkan kebebasan untuk berinovasi.

Penelitian terdahulu telah mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan demokratis cenderung efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement) dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja (Kirkpatrick & Locke, 1996). Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter mungkin efektif dalam situasi krisis atau ketika diperlukan pengambilan keputusan yang cepat, namun dapat mengurangi motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan dalam jangka panjang (Barling et al., 1998).

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, namun masih terbatas penelitian yang secara spesifik menganalisis fenomena ini dalam konteks industri minuman sehat di Indonesia, khususnya pada perusahaan seperti Juice Aira. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Juice Aira, dengan mempertimbangkan karakteristik unik industri dan budaya organisasi lokal yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi gaya kepemimpinan tertentu.

Metode dan Strategi

Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai gaya kepemimpinan operasional, dan cara memotivasi karyawan pada Juice Aira. Dua Teknik utama yang digunakan adalah observasi dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung operasional sehari-hari di Juice Aira, termasuk interaksi antara pemilik dan karyawan, serta karyawan dan pelanggan.

Pelaksanaan observasi pada:

Rina Sulistia Ningrum, Robino Pedro, Tiansi Aurora Iskandar, Yoga Alpianda, Vivi Nila Sari.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Juice Aira

Hari, Tanggal : Sabtu, 25 Mei 2024

Tempat : Juice Aira, Jl Lubuk Begalung Nan XX, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat
Pelaksanaan wawancara pada:

Hari, Tanggal : Sabtu, 25 Mei 2024

Tempat : Juice Aira, Jl Lubuk Begalung Nan XX, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat

Program Unggulan

Dalam kegiatan ini kami memiliki program unggulan yaitu dengan menerapkan proses wawancara dengan metode Behavioral Interviews: Pertanyaan yang berfokus pada pengalaman masa lalu dan bagaimana kandidat menangani situasi tertentu. Kita dapat belajar tentang orang-orang, nilai-nilai mereka, dan tentang tantangan yang dihadapi seseorang ketika mereka menjalani hidup. Kita dapat belajar juga, melalui wawancara, tentang pengalaman mendalam seseorang. Kita dapat mempelajari apa yang dirasakan seseorang dan bagaimana seseorang menafsirkan persepsi mereka. Kita bisa belajar bagaimana peristiwa mempengaruhi pikiran dan perasaan mereka. Wawancara membuat praktik pembutaan narasi semakin berkembang. Penelitian sosial bertujuan untuk menciptakan narasi berupa dokumentasi dari pengalaman, pengetahuan, dan juga persepsi. Itulah mengapa analisis teks dan teks itu sendiri menjadi penting dalam penelitian sosial. Wawancara pada intinya mencari makna (meaning). Makna tidak secara langsung muncul lewat jawaban dari pertanyaan namun secara strategis dirakit bersama dalam proses wawancara (Holstein & Gubrium, 1995).

Hasil Dan Pembahasan

Sifat Pemimpin: Pemimpin vs. Bos

Di Juice Aira, sifat pemimpin yang dimiliki oleh seorang atasan menjadi indikator penting dalam menentukan kinerja karyawan. Pemimpin yang sejati menghargai proses kerja karyawan dan tidak hanya berfokus pada hasil akhir. Mereka memberikan arahan dan bimbingan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, serta menghargai usaha yang dilakukan oleh karyawan. Sebaliknya, bos yang hanya menuntut hasil tanpa memperhatikan proses kerja cenderung membuat karyawan merasa tertekan dan tidak termotivasi. Perbedaan ini secara signifikan mempengaruhi dinamika kerja di Juice Aira.

Pemimpin yang menghargai proses kerja akan lebih cenderung membangun hubungan yang positif dengan karyawan mereka. Mereka tidak hanya fokus pada target dan hasil akhir, tetapi juga memperhatikan bagaimana karyawan mereka mencapai target tersebut. Pemimpin yang baik akan menyediakan pelatihan, bimbingan, dan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mereka berkembang. Mereka memahami bahwa setiap karyawan memiliki cara kerja yang berbeda dan mereka berusaha untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk mendukung kebutuhan individu. Di Juice Aira, pemimpin yang mendukung proses kerja ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif.

Sebaliknya, bos yang hanya fokus pada hasil akhir cenderung mengabaikan kebutuhan karyawan mereka selama proses kerja. Mereka mungkin tidak memberikan dukungan atau umpan balik yang diperlukan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Di Juice Aira, karyawan yang bekerja di bawah bos seperti ini sering merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Bos yang hanya menuntut hasil tanpa memperhatikan proses seringkali menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan stres, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

Contoh nyata di Juice Aira adalah bagaimana seorang manajer produksi, yang dikenal memiliki sifat pemimpin, berhasil meningkatkan kinerja timnya. Manajer ini selalu memberikan penghargaan atas usaha dan kreativitas yang ditunjukkan oleh karyawannya dalam proses produksi. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi dan bekerja keras. Manajer ini tidak hanya menilai karyawan berdasarkan hasil akhir, tetapi juga menghargai dedikasi dan kerja keras yang ditunjukkan selama proses. Hal ini tidak hanya meningkatkan

kinerja individu karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin yang efektif di Juice Aira juga memahami pentingnya komunikasi terbuka dan transparan. Mereka selalu memberikan umpan balik konstruktif dan mendengarkan masukan dari karyawan mereka. Ini menciptakan budaya kerja yang lebih demokratis di mana setiap orang merasa dihargai dan didengar. Sebaliknya, bos yang otoriter dan tidak mau mendengar masukan dari karyawan seringkali menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis dan penuh konflik.

Kebiasaan Pemimpin: Cermin bagi Karyawan

Kebiasaan sehari-hari seorang pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di Juice Aira. Kebiasaan yang baik dari seorang pemimpin tidak hanya menjadi contoh, tetapi juga cermin yang memantulkan etos kerja yang ingin ditanamkan di seluruh organisasi. Pemimpin yang disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan etos kerja yang tinggi akan secara alami menginspirasi karyawan untuk meniru sikap dan perilaku tersebut. Hal ini karena karyawan cenderung mengamati dan meniru tindakan pemimpin mereka, baik secara sadar maupun tidak sadar. Di Juice Aira, Pemilik yang selalu datang tepat waktu dan menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaannya telah menjadi inspirasi bagi banyak karyawan. Ketepatan waktu adalah salah satu kebiasaan yang tampak sederhana, namun memiliki dampak besar. Ketika seorang pemimpin selalu tiba tepat waktu, karyawan melihat bahwa manajemen menghargai waktu dan menganggap serius setiap tugas yang diemban. Kebiasaan ini menginspirasi karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan lebih baik dan datang tepat waktu setiap hari. Hasilnya, tingkat disiplin di perusahaan meningkat dan produktivitas pun menjadi lebih optimal.

Selain ketepatan waktu, tanggung jawab adalah kebiasaan lain yang penting dimiliki oleh seorang pemimpin. Di Juice Aira, pemimpin yang selalu mengambil tanggung jawab penuh atas keputusan dan tindakan mereka telah menciptakan budaya akuntabilitas di antara karyawan. Ketika pemimpin menunjukkan bahwa mereka bertanggung jawab atas kesalahan dan keberhasilan, karyawan merasa lebih berani untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri. Rasa takut untuk melakukan kesalahan berkurang, dan ini mendorong inovasi serta kreativitas di lingkungan kerja.

Kebiasaan kerja keras dan dedikasi juga merupakan cermin penting bagi karyawan. Pemimpin di Juice Aira yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka, sering kali bekerja ekstra waktu untuk menyelesaikan proyek atau membantu timnya, menjadi teladan bagi karyawan. Ketika karyawan melihat pemimpin mereka bekerja keras, mereka termotivasi untuk menunjukkan upaya yang sama. Ini menciptakan budaya kerja yang penuh semangat di mana setiap orang berusaha memberikan yang terbaik. Selain kebiasaan kerja keras, sikap positif dan cara berinteraksi dengan orang lain juga merupakan aspek penting dari kebiasaan pemimpin. Pemimpin yang selalu menunjukkan sikap positif, menghargai kontribusi karyawan, dan berkomunikasi dengan baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif. Di Juice Aira, manajer yang selalu menyapa karyawan dengan senyuman dan memberikan pujian atas pekerjaan yang baik telah berhasil meningkatkan semangat kerja tim. Karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kebiasaan lain yang tidak kalah penting adalah cara pemimpin menangani stres dan tantangan. Pemimpin yang mampu tetap tenang dan berpikir jernih dalam situasi sulit memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Di Juice Aira, pemimpin yang menunjukkan ketenangan dan kemampuan menyelesaikan masalah dengan bijak menjadi sumber inspirasi bagi karyawan. Mereka belajar bahwa setiap tantangan bisa diatasi dengan pendekatan yang tenang dan terencana, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan.

Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik

Lingkungan kerja di Juice Aira mencakup dua aspek utama: lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Keduanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif. Lingkungan kerja fisik di Juice Aira

meliputi semua elemen yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Elemen-elemen ini termasuk ruang kerja, peralatan, pencahayaan, suhu, dan tata letak ruangan. Kondisi fisik tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Misalnya, pencahayaan yang memadai dapat mengurangi ketegangan mata dan meningkatkan konsentrasi, sedangkan suhu yang nyaman dapat membuat karyawan merasa lebih rileks dan fokus.

Di Juice Aira, perhatian terhadap detail dalam lingkungan kerja fisik sangat diperhatikan. Ruang kerja dirancang dengan tata letak yang ergonomis untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efisien dan tanpa hambatan. Selain itu, perusahaan juga memastikan bahwa setiap ruang kerja memiliki ventilasi yang baik untuk menjaga kualitas udara, serta pencahayaan yang cukup untuk menghindari kelelahan mata. Dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan, karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sedangkan, Lingkungan kerja nonfisik di Juice Aira mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, budaya perusahaan, dan kebijakan kerja. Lingkungan ini berfokus pada bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain dan bagaimana mereka merasakan suasana kerja secara keseluruhan. Budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerjasama antar tim, dan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui.

Di Juice Aira, hubungan antar karyawan dan atasan sangat ditekankan. Perusahaan mendorong komunikasi terbuka dan transparan, di mana karyawan merasa bebas untuk menyampaikan ide, saran, dan masukan. Program-program seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan juga diadakan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di masa depan. Selain itu, kebijakan kerja yang fleksibel, seperti work-life balance dan fleksibilitas jam kerja, juga diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Budaya perusahaan di Juice Aira yang inklusif dan mendukung berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Perusahaan berusaha untuk menciptakan atmosfer yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Misalnya, terdapat ruang istirahat yang nyaman dan area kolaboratif di mana karyawan dapat berdiskusi dan bekerja sama dalam proyek-proyek. Aktivitas-aktivitas sosial dan tim building juga sering diadakan untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan rasa kebersamaan.



Gambar 1: Tim Melakukan wawancara dengan pemilik juice aira



Gambar 2. Dokumentasi bersama pemilik juice aira

Tahapan Evaluasi dan Monitoring

Di Juice Aira, sifat seorang atasan menjadi indikator penting dalam menentukan kinerja karyawan. Pemimpin sejati menghargai proses kerja karyawan, memberikan arahan dan bimbingan yang diperlukan, serta menghargai usaha karyawan. Sebaliknya, bos yang hanya berfokus pada hasil akhir cenderung membuat karyawan merasa tertekan dan tidak termotivasi. Perbedaan Pemimpin dan Bos

Pemimpin: Menghargai proses kerja dan usaha karyawan. Memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan. Membangun hubungan positif dan komunikasi terbuka dengan karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Bos: Hanya fokus pada hasil akhir tanpa memperhatikan proses. Tidak memberikan dukungan atau umpan balik yang diperlukan. Menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan stres. Contoh Nyata di Juice Aira

Seorang manajer produksi di Juice Aira berhasil meningkatkan kinerja timnya dengan: Memberikan penghargaan atas usaha dan kreativitas karyawan.

Menyediakan pelatihan dan bimbingan yang diperlukan. Menjalin komunikasi terbuka dan transparan dengan timnya. Hasilnya, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi dan bekerja keras, yang meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Kebiasaan Pemimpin: Cermin bagi Karyawan. Kebiasaan sehari-hari seorang pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Contoh kebiasaan positif dari pemimpin di Juice Aira:

Ketepatan Waktu: Pemilik yang selalu datang tepat waktu menginspirasi karyawan untuk menghargai waktu dan meningkatkan disiplin.

Tanggung Jawab: Pemimpin yang bertanggung jawab atas keputusan mereka menciptakan budaya akuntabilitas.

Kerja Keras dan Dedikasi: Pemimpin yang menunjukkan komitmen tinggi menginspirasi karyawan untuk melakukan hal yang sama.

Sikap Positif dan Komunikasi: Pemimpin yang berinteraksi positif dan menghargai kontribusi karyawan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik di Juice Aira
Lingkungan Fisik: Ruang kerja yang ergonomis dan nyaman. Pencahayaan yang memadai dan ventilasi yang baik.

Lingkungan Nonfisik: Budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung. Komunikasi terbuka dan transparan. Kebijakan kerja yang fleksibel untuk worklife balance.

Simpulan Dan Saran

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Juice Aira memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki sifat pemimpin, kepribadian yang baik, kemampuan komunikasi yang efektif, dan kebiasaan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang mendukung juga berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Juice Aira dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal dan menjaga karyawan tetap termotivasi dan produktif.

Daftar Rujukan

- Akanji, B., Mordi, C., Ituma, A., & Adisa, T. A. (2020). The influence of organizational culture on leadership effectiveness in West African organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 374-390.
- Barling, J., Moutinho, L., & Kelloway, E. K. (1998). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 12(3), 291-298.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A., & Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 15-26.
- Hatter, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695-702.
- Jorg, U., & Schyns, B. (2007). The relationship between transformational leadership and follower outcomes: The mediating effects of relational identification and self-efficacy. *Leadership Quarterly*, 18(6), 583-595.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 36-51.
- Leon, R. D., Rodríguez-Rodríguez, R., Gómez-Gasquet, P., & Mula, J. (2020). Social network analysis: A tool for evaluating and predicting future knowledge flows from an insurance organization. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 290-302.
- Municha, E. S., Nurhaliza, H., & Ratnawati, A. I. (2024). Peran gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di kawasan Asia Tenggara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(2), 156-170.
- Suliyanto, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(11), 145-158.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Nominal*, 4(1), 96-112.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.
- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). The relationship between remuneration and job performance among academic staff in developing countries. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, a1264.

Zhu, W., Chew, I. K. H., & Spangler, W. D. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human–capital-enhancing human resource management. *Leadership Quarterly*, 16(1), 39-52.