

PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

¹Suharto, ²Suwarto, ³Evy Yustivia
^{1, 2 & 3} Universitas Muhammadiyah Metro
E-mail : hartoumm@gmail.com^{1*}

FIDUSIA

*Jurnal Ilmiah Keuangan
dan Perbankan*

ISSN Cetak : 2621-2439
ISSN Online : 2621-2447

Kata kunci:

*Work Motivation,
Leader Ship Style,
Employee Performance.
Zakat,*

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance in Koperasi District of East Lampung regency. Type of research is descriptive qualitative research procedures that produce descriptive data based on the results of a quantitative analysis of the variables of the study. The technique of collecting data using interviews, documentation and questionnaires using a questionnaire. The analysis tool used is to use data quality analysis and multiple linear regression analysis.

The method used in this research is explanatory survey method . This type of research is quantitative research with the object of research is the Work Motivation , Leadership Style and Employee Performance. The study population is Source of Koperasi District of East Lampung district are 33 people with the number of samples taken as many as 30 customers were taken using techniques pourpivesampling. Decision-making research results based on the results of the analysis using multiple linear regression analysis .

In conclusion, the results of the analysis of motivation have a significant impact on employee performance. Leadership styles have a significant impact on employee performance. Motivation and leadership styles simultaneously have a significant influence on employee performance. Seeing these results it can be said that the independent variables are positive and significant effect on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peranan di dalam organisasi, dan bertugas untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Melalui pimpinan yang memiliki beban tinggi di dalam mengendalikan organisasi, pimpinan memiliki pekerjaan rutin yang dapat didelegasikan kepada bawahan. Pekerjaan rutin yang sudah sering dilakukan oleh pimpinan, dapat didelegasikan kepada bawahan agar para pimpinan organisasi tidak kehabisan waktu.

untuk mengendalikan organisasi (Cooren et al., 2011; Zhu 2019). Pimpinan dapat melimpahkan kewenangannya kepada pegawai dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Timbal balik hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai dapat dibatasi terhadap hal-hal yang bersifat non managerial (Mansaray, 2019; Yoo et al., 2012). Delegasi dapat dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat biasa dan tidak darurat. Karenanya, pimpinan dapat memfokuskan diri terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bersifat strategi, baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

Jika ditelaah lebih dalam, maka banyak faktor yang dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Beberapa diantaranya adalah penurunan keinginan untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik, seperti misalnya kurang tepat waktu, tidak mengindahkan peraturan, dan berkurangnya semangat dalam bekerja (Mansaray, 2019; Yoo et al. 2012). Penurunan keinginan itu dapat saja disebabkan oleh lingkungan tempat kerja, teman sejawat, ataupun faktor-faktor eksternal lainnya.

Kinerja karyawan secara umum dapat disebabkan oleh situasi tertentu, yakni kondisi yang disebut dengan situasional (Suharto et al., 2019; Dalal et al., 2020). Artinya suatu keadaan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan berjalannya waktu dan dapat menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor yang seharusnya menjadi fokus perhatian adalah kepemimpinan seseorang, prestasi saat bekerja, jalinan sosial dan budaya di dalam berorganisasi (Al-Malki & Wang, 2018). Berdasarkan analogi tersebut, peluang untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Organisasi yang memiliki manager, pada saat yang berlainan harus memiliki gaya kepemimpinan yang khas di dalam berkoordinasi dengan bawahannya. Pemimpin yang memiliki ketepatan di dalam bertindak akan sangat menentukan keberhasilan organisasi (Al-Malki et al., 2020; Alsarrani et al., 2021). Kepemimpinan berperan sebagai mesin kerja di dalam pengambilan keputusan, bertindak dan menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan yang sudah disepakati bersama. Pimpinan harus cekatan di dalam memotivasi para karyawan untuk dapat berkerja ketika terjadi penurunan kualitas kerja yang dapat memberikan akibat melemahnya tugas-tugas yang seharusnya dilaksanakan.

Motivasi karyawan sangat penting dalam organisasi karena motivasi bisa dijadikan akibat dari dukungan atas perilaku karyawan (Irwan et al., 2020; Broeck et al.,

2019). Karyawan diharapkan dapat unjuk kerja secara antusias untuk mencapai hasil yang optimum (Johari & Kumar, 2020). Motivasi semakin penting dalam suatu organisasi karena pimpinan mendistribusikan tugas kerja kepada staffnya untuk dijalankan dengan baik dan terintegritas kepada arah yang diinginkan oleh organisasi.

Kondisi kinerja Karyawan pada Koptan Sumber Kencana Kecamatan Way Bungur Kabupaten Lampung Timur terlihat adanya penurunan kinerja karyawan diantaranya meningkatnya absensi karyawan tahun 2021 dimana pada bulan Januari pencapai kehadiran 69%, Februari 76%, Maret 68%, April 74%, Mei 78%, Juni 78%, Juli 74%, Agustus 79%, September 68%, Oktober 68%, November 84% dan Desember 71%, berdasarkan tingkat kehadiran tersebut tergambar bahwa keseluruhan bulan masih di bawah target pencapaian sebesar 90%.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja meliputi konstruk yang dapat dijabarkan secara lebih teliti melalui beberapa kumpulan pendapat banyak ahli. Broeck et al. (2019); Johari & Kumar (2020) mengatakan bahwa motivasi meliputi beberapa perangkat, diantaranya adalah sekumpulan kemampuan dan energi yang diawali dengan kekuatan yang berasal dari dalam dan luar individu serta. Seseorang yang bermotivasi tinggi berarti yang bersangkutan berperilaku dan selalu menghubungkan diri dengan pekerjaan, baik menyangkut arah, kebijakan, bentuk ataupun durasi ddi dalam unjuk kerja.

Irwan (2020); Xu & Chau (2018) menyatakan bahwa :motivasi dapat dibentuk melalui attitude pegawai, di dalam mengantisipasi perlawanan situasi di dalam perusahaan. Kondisi kerja yang ada di dalam organisasi merupakan suatu keadaan yang dapat diatasi dengan kekuatan yang dapat menggerakkan pegawai di dalam memutuskan sesuatu yang dapat menimbulkan masalah (Broeck, 2019). Selain itu spiritual individual tentang sikap positif maupun negatif terhadap kondisi pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dan dapat digunakan untuk meningkatkan unjuk kerja ketika menginginkan hasil kerja yang terbaik.

Motivasi berasal dari dalam diri seorang pegawai untuk menunjukkan keinginan terhadap pekerjaan, rasa memiliki, dan besarnya tanggungjawab. Broeck (2019); Irwan (2020) memberikan batasan bahwa motivasi meliputi semua hal yang berkaitan dengan keinginan untuk melaksanakan dan mendukung perilaku manusia, agar

memiliki keinginan untuk unjuk kerja dengan hasil yang optimal. Motivasi memiliki ruang lingkup dan bentuk tindakan dengan metode tertentu.

Motivasi adalah faktor-faktor internal yang bersifat personal yang menjadi pendorong bagi seseorang dalam bekerja (Cooren, 2011; Robichaud et al. (2004). Faktor-faktor motivasi yang digunakan mengacu ke teori Maslow sebagaimana akan dibahas pada bab-bab berikutnya, yang terdiri dari faktor-faktor: imbal jasa, jaminan unjuk kerja, umpan balik, pengkariran, kekerabatan dengan rekan dan atasan serta peluang berkarir.

Berdasarkan uraian, maka dapat disintesis bahwa motivasi adalah sikap dalam mengakomodasi situasi kerja pada sikap spritual yang mendukung dan positif atas situasi dan bersedia bekerja dengan rela, serta minat individu terhadap pekerjaan dan bersemangat meraih luaran yang optimum.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mansaray (2019); Kadiyono et al., (2020) pengertian kepemimpinan yakni aneka kegiatan ataupun seni menggerakkan orang selain dirinya, agar berkemauan untuk berkoordinasi yang merujuk pada kompetensi masing-masing, saling bekerjasama dalam menggapai arah organisasi.

Menurut Alsarrani et al., (2021) kepemimpinan merupakan perwujudan kompetensi yang timbul karena kemampuan personal dan mampu menstimulasi orang lain untuk melakukan tindakan agar dapat memajukan organisasi, dan memiliki ketrampilan lain dari yang lain, jika diterapkan dalam situasi yang khusus. Kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin di dalam kelompoknya, mampu menciptakan integritas yang seragam dan memberikan rangsangan semangat unjuk kerja dalam mencapai arah yang jelas.

Menurut Alsarrani et al., (2021); Kadiyono et al., (2020) kepemimpinan adalah kepiawaian seseorang di dalam memberikan stimulus kepada rekan kerja dan bawahan, agar bersedia bekerja secara produktif untuk menggapai arah organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disintesis bahwa kepemimpinan adalah kepiawaian individu dalam memberikan arah dan pengaruh, kesempatan dorongan dan kendali orang lain atau bawahan atas pekerjaan dengan penuh kesadaran dalam mencapai arah organisasi.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) menurut Dalal et al. (2020); Al-Malki & Wang (2018) meliputi luaran yang diraih oleh seseorang ataupun kelompok kerja dalam suatu kumpulan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung-jawabnya. Usaha di dalam menggapai arah organisasi secara sah dan tidak bertentangan dengan hukum. Secara umum para ahli menelaah unjuk kerja yang diperoleh dari berbagai usaha positif serta dengan cara memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Al-Malki & Wang (2018) mendefinisikan kinerja merupakan peliputan luaran yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan atau tindakan tertentu dalam suatu kurun waktu. Pendapat lain dikemukakan oleh Suharto et al. (2019); Cooren et al. (2011) bahwa kinerja seseorang kompetensi dan stimulus untuk menjalankan pekerjaan.

Dalal et al. (2020), kinerja hasil dari kemauan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan menggunakan kecakapan, peluang dan usaha. Berdasarkan paparan tersebut maka kinerja adalah luaran yang dihasilkan oleh usaha seseorang di dalam menyelesaikan tugas organisasi dan berdasar pada kompetensi, pengalaman dan bersungguh-sungguh dalam standar tertentu.

Sedangkan Al-Malki & Wang (2018) menyatakan bahwa di dalam kinerja secara khusus terdapat hasil dari perbuatan ataupun penolakan pegawai. Manajemen di dalam kinerja merupakan rangkaian pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk luaran kegiatan setiap individu serta perkumpulan kerja.

Dari pemaparan diatas dapat disintesisikan bahwa kinerja adalah luaran yang dicapai oleh individu di dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah digariskan sebelumnya atau sesuai rata-rata beberapa evaluasi kemampuan berintegrasi, loyalitas, pribadi, tanggung-jawab kerja dan disiplin.

D. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh motivasi kerja atas kinerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di

Koperasi Kabupaten Lampung Timur, alasan pemilihan objek penelitian pada Koperasi Kabupaten Lampung Timur sangat layak untuk dilakukan penelitian, dikarenakan tempat tersebut selain dipimpin serta dikendalikan oleh managing director juga dibagi menjadi beberapa bagian. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang saling berhubungan yaitu untuk memberikan motivasi karyawan (variabel X_1), gaya kepemimpinan (variabel X_2), dengan tujuan meningkatkan kinerja (Y) melalui bentuk hubungan ketiga variabel tersebut adalah klausalitas memakai metode explanatory survey.

Di dalam survei ini ukuran populasi yang di ambil yaitu Karyawan Koperasi Lampung Timur yang berjumlah 33 orang. Karena jumlah populasi yang terlalu besar mencapai > 60.000 nasabah maka dalam menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam penelitian didasarkan pada perhitungan rumus Slovin dengan jumlah sampel 30 responden. Teknik sampling yang diadopsi dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan cara menarik sampel dengan memilih subjek berdasarkan kriteria karyawan yang bekerja di Koperasi Kabupaten Lampung Timur bagian administrasi kantor.

Data yang telah kumpulan, lalu diolah dan dianalisis. Hasil olahan dan analisis dipakai untuk merumuskan strategi.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis item yakni melalui korelasi skor item (X) terhadap skor total daftar pertanyaan (Y). Menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment:

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah besaran yang memberikan sinyal bahwa suatu alat ukur itu dapat diandalkan. Reliabel jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan rumus Cronbach Alpha Coef.

3. Uji Normalitas

Merupakan teknik memposisikan persamaan kedalam distribusi normal, agar penafsiran data ke dalam populasi menyebar sesuai rata-rata. Uji atas normalitas dapat dilakukan dengan uji *chi-square goodness of fit*.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data menggunakan regresi linier berganda (Menezes et al. 2021). Regresi linier berganda bermanfaat jika ditemukan minimal satu variabel bebas dapat

digunakan untuk prediksi terhadap variabel terikat (Agung, 2014).

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t diterapkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing independen variabel X terhadap variabel dependent Y. Uji t ini menerapkan Uji parsial dan Simultan.

2. Uji F

Uji F ini di pakai untuk mengukur kemampuan variabel-variabel X secara simultan terhadap variabel tergantung (dependent). Uji F membuktikan apakah terdapat minimal satu variabel X yang dapat memberikan kontribusi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

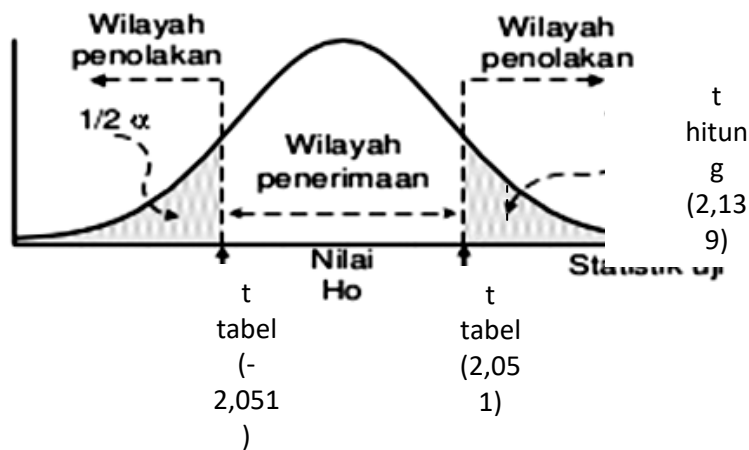
a. Koefisien pengaruh X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardiz. Coeff.		Standardiz Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.460	7.251		.339	.737
Motivasi Kerja	.388	.181	.313	2.139	.042
Gaya Kepemimpinan	.613	.159	.563	3.845	.001

Tabel 1. Uji t X_1 terhadap Y

Rangkuman yang ada di dalam tabel diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 terhadap Y sebesar 2,139 > dari t_{tabel} 2,051, sehingga ditemukan kesimpulan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai atau hipotesis yang diterima. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.



a. Koefisien pengaruh X_2 terhadap Y

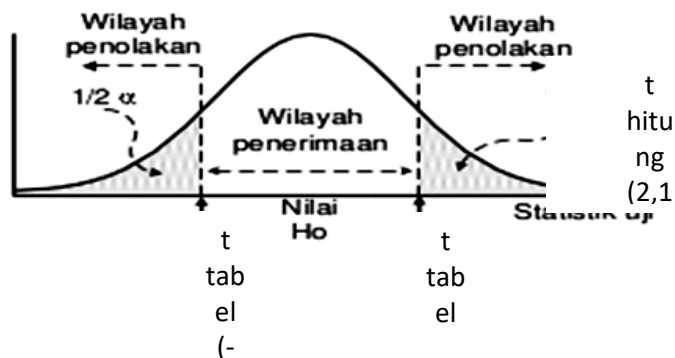
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.460	7.251		.339	.737
	Gaya Kepemimpinan	.613	.159	.563	3.845	.001

Tabel 2. Uji t X_2 terhadap Y

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} variabel X_2 terhadap Y sebesar $3,845 >$ dari t_{tabel} $2,051$, sehingga dapat ditemukan kesimpulan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan atas kinerja pegawai atau hipotesis diterima. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.



2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan uji f pada derajat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan (alpha) 5% dengan ketentuan *degree of freedom* (df1) = k - 1 : degree of freedom (2) = n-1-k

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Est..
1	.791 ^a	.625	.597	3.403

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.120	2	260.560	22.495	.000 ^a
	Residual	312.747	27	11.583		
	Total	833.867	29			

- a. Predictors : (Intercept), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja
- b. Dependent Var : Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} nilainya 22,495 di atas F_{tabel} : 3,35 sehingga ditemukan bersama ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, atau menerima hipotesis H_a : motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besaran koef. determinan (*adj. R square*) 0,625. Hal ini menjelaskan bahwa 62,5% variasi dari variabel Y diubah oleh variasi yang berasal dari $k(x_1, x_2)$. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,5\% = 37,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain dari luar model.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Koefisien Regresi b1

Koefisien b_1 yang didapat dan bertanda positif menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Melalui nilai signifikansi variabel motivasi dapat dimaknai bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja diperbaiki yakni sikap menghadapi suatu situasi, mental yang positif, bersedia bekerja dengan rela, minat terhadap pekerjaan, bersemangan di dalam mencapai hasil optimum, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai hipotesis yang diajukan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Perolehan ini sesuai dengan temuan penelitian Manumpil et al. (2022).

2. Koefisien Regresi b_2

Regresi b_2 yang terlihat tandanya positif, artinya ada pengaruh searah gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Melalui tampilan signifikansi variabel gaya kepemimpinan, dapat dijelaskan simpulkan bahwa gaya kepemimpinan bernilai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan diperbaiki yang meliputi pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya oleh pimpinan, pimpinan memotivasi agar staf dan pegawai bersama-sama merasa bagian dari perusahaan, mendelegasikan wewenang pada bawahan dengan lengkap, maka kinerja karyawan akan lebih baik. Perolehan ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau H_a diterima bahwa gaya kepemimpinan tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Megawaty et al. (2022)

3. Secara Simultan

Secara bersamaan, diperoleh bahwa kedua variabel signifikan. Besaran itu menjelaskan bahwa masing-masing variabel independent bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terdapat kenaikan variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan akan disesuaikan oleh kenaikan kinerja karyawan. Hal ini relevan dengan hipotesis bahwa ada dugaan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Ahmad et al. (2017); Megawaty et al. (2022); Manumpil et al. (2022).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Atas hasil yang sudah dibahas di bagian sebelumnya, maka disimpulkan beberapa hal seperti berikut:

1. Motivasi karyawan disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika motivasi kerja ditingkatkan meliputi sikap menghadapi suatu situasi, mental yang positif, bersedia bekerja dengan rela, minat terhadap pekerjaan, antusias dalam mencapai hasil yang optimal maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2. Gaya kepemimpinan ditandai dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan ditingkatkan yang meliputi pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya oleh pimpinan, pimpinan memotivasi agar merasa ikut memiliki perusahaan, mendelegasikan wewenang pada bawahan dengan lengkap maka kinerja karyawan juga akan terdampak menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan menjadi rendah.

3. Motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja dan gaya kepemimpinan naik secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi kerja dan gaya kepemimpinan menjadi berkurang secara signifikan. Melihat hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independent memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai hipotesis yang menduga bahwa motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan secara bersamaan memberi pengaruh bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan kepada perusahaan untuk:

1. Dari segi motivasi karyawan perlu diberikan keputusan positif mengingat adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilakukan melalui upaya dengan memberikan stimulus yang dapat meningkatkan motivasi seperti memberi kelayan insentif dan perhatian kepada karyawan, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penempatan pekerja yang tepat, dan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

2. Dari segi gaya kepemimpinan perlu diupayakan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih tegas dan tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan karakteristik dari karyawan agar gaya kepemimpinan yang diterapkan akan lebih dapat diterima kedua belah pihak.
3. Kinerja karyawan perlu terus diberikan perhatian dini, karena ada kaitan dengan skala produktif perusahaan melalui usaha menaikkan motivasi dan memberi pengarahan tepat guna dan tepat hasil bagi para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal :

- Ahmad, N., Lodhi, M. S., Zaman, K., & Naseem, I. (2017). Knowledge management: A gateway for organizational performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(3), 859-876.
- Al-Malki, Mohammed & Wang Juan. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing, Inovatus Services*, 3(3): 40-49.
- Alsarrani, Wael Ibrahim; Ahmad Jusoh; Ayman Ahmed Alhaseri; Amani Almeharish. (2021). A Literature Review Study Of The Relationship Between Leadership Style, Leadership Behaviour, And Leadership Traits. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(4): 152-159.
- Broeck, Van den, A., Carpini, J. A., & Diefendorff, J. M. (2019). How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation. In R. Ryan, *Oxford Handbook of Human Motivation*, 2nd Ed: 354-372.
- Cooren, Francois; KUHN, Timothy; Cornelissen, Joep P.; and Clark, Timothy Adrian Robert. (2011). Communication, Organizing and Organization. *An Overview and Introduction to The Special Issue. Organization Studies*, 32(9): 1149-1170.
- Dalal, Reeshad S.; Balca Alaybek & Filip Lievens. (2020). Within-Person Job Performance Variability Over Short Timeframes: Theory, Empirical Research, and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. (7): 421-449.

Sumber Buku :

- Agung, I Gusti Ngurah. (2014). Manajemen Penyajian Analisis Data Sederhana, Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi yang Bermutu. Penerbit: *PT Raja Grafindo Persada*, Jakarta.