

Non Sinta-4

by Nurchayati Nurchayati

Submission date: 07-Nov-2023 08:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2220542508

File name: Non_Sinta-4.pdf (329.3K)

Word count: 3478

Character count: 22418

Model Kepemimpinan Laissez-Faire dalam Meningkatkan Kinerja : Peran Mediasi Motivasi

Sulistiyani^{1*}, Nurchayati², Fitriyanto³
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

ABSTRAK: Kepemimpinan Laissez-Faire didasarkan pada kepercayaan. Pemimpin Laissez-Faire melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan. Penelitian ini dilakukan karena pada karyawan yang belum termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebesar 44 karyawan dan diolah menggunakan pengolahan data secara regensi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga, suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kemudian motivasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan laissez-faire terhadap kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap karyawan.

Kata kunci : Laissez-Faire, Motivasi, Kinerja Karyawan, Suasana Lingkungna Kerja

ABSTRACT: Laissez-Faire leadership is based on trust. Laissez-Faire leaders abdicate responsibility and avoid making decisions. This research was conducted because the employees are not motivated to complete the work. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach with a sample of 44 employees and processed using multiple linear regression data processing. The results of this study are that the laissez-faire leadership style has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on performance, the laissez-faire leadership style has a positive and significant effect on motivation, the atmosphere of the work environment has a positive and significant effect on motivation. , then motivation is not able to mediate the effect of laissez-faire leadership style on performance, motivation is able to mediate the effect of the work environment on employees.

Keywords: Laissez-Faire, Motivation, Employee Performance, Work Environment

Submitted: 02-08-2022; Revised: 11-08-2022; Accepted:20-08-2022

Corresponding Author: sulistiyani@untagsmg.ac.id

DOI prefik: 10.55927

ISSN-E: 2962-6447

<https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjas>

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan suatu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Wiyono dan Kuncowati, 2020). Organisasi harus memiliki sumber daya yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Gupron, 2019). Organisasi yang dimaksud dapat berupa lembaga/instansi baik pemerintah maupun swasta. Peran pemimpin harus dapat mengelola pola pikir sumber daya manusia untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai visi dan misi dengan norma dan aturan yang berlaku. Para pemimpin pada sebuah organisasi dapat mungkin berperan sebagai penentu arah bagi sumber daya manusia dan sedapat mungkin menjadi agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Berperan tidaknya seorang pemimpin dalam mensukseskan organisasi tercermin pada gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mempengaruhi para pengikutnya.

Kepemimpinan Laissez-Faire didasarkan pada kepercayaan. Pemimpin Laissez-Faire melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan. Secara khusus, pemimpin tersebut memberikan otoritas pengambilan keputusan mereka kepada manajer dan karyawan (Al-Malki and Juan 2018). Gaya Laissez-Faire yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran dan kebijakan organisasi (Wahyuningsih, Fitri, and Komalasari 2014)

Suasana lingkungan yang didapatkan karyawan akan memotivasi Karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja (Suntari and Rasto 2018). Suasana lingkungan kerja mendorong motivasi dari karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dari atasan dengan cepat dan sesuai dengan keinginan dari pimpinan. Motivasi merupakan salah satu dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pemahaman motivasi dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan dapat membantu meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, peranan seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Motivasi dari seorang pemimpin dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja individu dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya. Pemimpin harus mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dengan menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan semangat bagi bawahan untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi (Yunianto and Waruwu 2015).

Pemimpin harus mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dengan menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan semangat bagi bawahan untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi (Yunianto and Waruwu 2015).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2014). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja baik kuantitas maupun kualitasnya diharapkan senantiasa bisa selalu baik. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan kinerja melalui penetapan target kinerja dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Penelitian ini dilakukan karena adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) dari temuan-temuan penelitian terdahulu antara lain: Dewi (2012); Khairizah et al. (2016) menemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Waliningsuci, Musadieg, & Hamid (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hartono & Priyono (2014) menemukan bahwa Kepemimpinan Laissez-Faire berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Juniantara & Riana, (2015), Fadhil & Mayowan, (2018) dan Susanto, (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja (suasana lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Adiyasa and Windayanti 2019).

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Laissez-Faire

(Moeheriono & Si, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, serta tujuan, visi dan misi dari organisasi kemudian dijabarkan di dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) kinerja adalah cacatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut (Prawirosentono, 2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Menurut (Wirawan, 2013) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh (As'ad, 2009) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dimana lebih tegas lagi bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi (Supihati, 2014)

Suasana Lingkungan

(Mardiana, 2009), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, dimana karyawan senang dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan merasakan jam kerja yang nyaman secara efektif. Sementara itu, Rivai (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Sedarmayati (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan perkakas alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok. Sedangkan Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan infrastruktur kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang artinya "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang bersifat internal dan eksternal dorongan dalam diri seseorang ditunjukkan dengan adanya; keinginan dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan aspirasi; penghargaan dan rasa hormat.

Machrony (2009) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan psikologis dan mental sikap yang memberi energi pada manusia, mendorong aktivitas, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju pencapaian kebutuhan yang memuaskan atau mengurangi ketidakseimbangan. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

kinerja

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2014). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja baik kuantitas

maupun kualitasnya diharapkan senantiasa bisa selalu baik. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan kinerja melalui penetapan target kinerja dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Hubungan Kepemimpinan Laissez-Faire dengan Motivasi

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan secara parsial dan simultan, gaya kepemimpinan Laissez-Faire memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja Karyawan (Lestari and Syarifuddin, 2018). Kepemimpinan Laissez-faire yang adil juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi ekstrinsik (Chaudhry and Javed, 2012),

Hubungan Suasana lingkungan kerja dengan Motivasi

Rivai (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Sedarmayati (2013) mengatakan lingkungan kerja sebagai semua alat sarana dan prasarana, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok.

Hubungan Kepemimpinan Laissez-Faire dengan kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan laissez-faire berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawi, 2020). Kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya yaitu dengan memberi ruang bagi karyawannya untuk mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasan pimpinan (Nurlina, 2017).

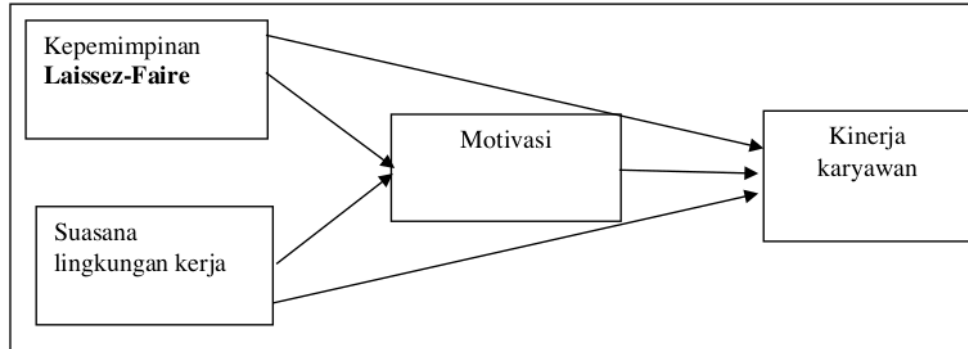
Hubungan suasana lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Rivai (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dari seluruh lingkungan kerja yang menjadi kegiatan semua pekerjaan agar tercipta suasana kerja yang baik antar karyawan, sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja akan dapat meningkatkan pekerjaannya (Putra, 2018). Kepuasan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan yang kemudian meningkatkan perusahaan atau orang untuk memberikan insentif akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Emiroğlu, Akova and Tanrıverdi, 2015)

Hubungan Motivasi dengan kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki dorongan yang tinggi dalam mengakiri pekerjaan dengan baik akan dapat mencapai tujuan dan memberikan pekerjaan lebih baik dan cepat Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Atqiya, 2017), jika pegawai

yang mempunyai dorongan kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja yang lebih baik (Alam and Monica, 2015)



Skema 1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Kinerja karyawan

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Pengetahuan
- Pendapat
- Keputusan
- Perencanaan kerja

Kepemimpinan Laissez-Faire

- kontrol dan koreksi
- Keleluasaan dan tanggung jawab
- Kebijaksanaan

Suasana lingkungan kerja

- Peralatan
- Tempat pekerjaan
- Cara bekerja
- Aturan kerja

Motivasi

- kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan rasa aman
- Kebutuhan social

d. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan aktualiasasi diri.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian berjumlah 44 karyawan tenaga kependidikan yang bekerja di Universitas Ngudi Waluyo kabupaten semarang. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh karyawan tenaga kependidikan Universitas Ngudi Waluyo Sejumlah 44 Karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Data langsung digunakan sebagai sumber langsung. Artinya, data dari sumbernya melalui survei lapangan secara langsung. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 86 peserta survei. Kemudian dengan mempelajari literatur, artikel serta bahan-bahan yang terkait dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Menguji analisis regresi yaitu untuk memahami hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen Ghozali (2013). Uji analisis regresi linier berganda memakai program SPSS 20.0:

$$Z = \beta_1X_1+ \beta_2X_2$$

$$Y = \beta_1X_1+ \beta_2X_3 + \beta_3 Z$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

Z = motivasi

X1 = Kepemimpinan Laissez Faire

X2 = suasana lingkungan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelidikan Regresi Linier Berganda

Output penyelidikan regresi linier berganda dari model kesatu yaitu pengaruh kepemimpinan laissez faire dan suasana lingkungan kerja dengan *motivasi*

Tabel 1. Uji Regresi dan Hipotesis dengan Motivasi sebagai Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,183	5,123		4,330	0,000
	KepemimpinanLaissezFaire	1,062	0,096	0,886	7,117	0,000
	Suasana lingkungan kerja	0,109	0,022	0,803	4,838	0,009
a. Dependent Variable: Motivasi						

Hasil regresi :

$$Z = 0,886 X_1 + 0,803 X_2$$

Hasil regresi :

1. *kepemimpinan laissez faire* dengan koefisien regresi dengan nilai yaitu sebesar 0,886 dan arahnya positif. berarti kepemimpinan *laiser faire* berpengaruh positif terhadap motivasi.
2. Suasana lingkungan kerja dengan koefisien regresi dengan nilai yaitu sebesar 0,803 dan arahnya positif. berarti suasana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi

Hasil regresi linier berganda model yang kedua adalah:

Tabel 2. Uji Regresi dan Hipotesis dengan Kinerja sebagai Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,927	1,511		0,613	0,543
	KepemimpinanLaise Faire	0,421	0,047	0,800	9,012	0,000
	Motivasi	0,145	0,068	0,163	3,289	0,041
	Suasana lingkungan kerja	0,190	0,054	0,155	3,499	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

persamaan regresi linear:

$$Y = 0,800 X_1 + 0,163 X_2 + 0,155 Z$$

Hasil regresi:

- 1) *Kepemimpinan laissez faire* dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,800 dan arahnya positif berarti bahwa *kepemimpinan laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Suasana lingkungan kerja dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,163 dan arahnya positif berarti bahwa suasana *lingkungan kerja berpengaruh* positif terhadap kinerja pegawai.
- 3). Motivasi dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,155 dan arahnya positif. Hasil tersebut berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Table 3. Koefisien Determinasi dengan variabel dependen motivasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,885 ^a	0,784	0,773	3,00461

a. Predictors: (Constant), suasana lingkungan kerja, kepemimpinanLaisezFaire

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi yang dilihat dari kolom *Adjusted R Square* adalah 0,935. *Kepemimpinan laissez faire* dan suasana lingkungan kerja dapat menggambarkan variasi motivasi sebesar 93,5%, sisanya yaitu sebesar 6,5% variasi motivasi dapat diterangkan oleh aspek lain.

Tabel 4. Koefisien Determinasi dengan variabel dependen Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,967 ^a	0,935	0,930	0,73390
a. Predictors: (Constant), Suasana lingkungan kerja, Kepemimpinan Laissez-Faire dan motivasi				

Nilai koefisien determinasi dari kolom Adjusted *R Square* adalah 0,930. *kepemimpinan laissez faire*, suasana lingkungan, dan motivasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 93%, tertinggal 7% variasi kinerja pegawai diterangkan oleh factor/aspek lain

Table 5. Uji F dengan variabel dependen motivasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1340,047	2	670,023	74,219	,000 ^a
	Residual	370,135	41	9,028		
	Total	1710,182	43			
a. Predictors: (Constant), Suasana lingkungan kerja, kepemimpinan Laissez-Faire						
b. Dependent Variable: Motivasi						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel diatas diperoleh besarnya signifikansi nilai yang diperoleh sebesar 0,000 lebih minim dari 0,05, model regresi yang diperoleh fit dan signifikan. berarti model regresi kedua signifikan dan layak untuk digunakan.

Table 6. Uji F dengan variabel dependen kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,887	3	102,962	191,162	,000 ^a
	Residual	21,545	40	0,539		
	Total	330,432	43			
a. Predictors: (Constant), suasana lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan Laissez-Faire						

Tabel diatas diperoleh besarnya nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih minim dari 0,05, maka model regresi yang diperoleh fit dan signifikan, berarti model regresi pertama dapat digunakan. Hasil uji hipotesis model regresi kedua yaitu pengaruh *kepemimpinana laiser faire*, suasana lingkungan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai :

Uji Pengaruh langsung dan tidak langsung

Tabel 7. Sobel script test 1

Indirect Effect And Significance Using Normal Distribution						
	value	s.e	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig (two)
Effect	0,0473	0,0460	-0,0429	0,1374	1,0279	0,3040

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai sig. sebesar 0,3040 > 0,05, maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kepemimpinan laissez-faire terhadap kinerja.

Tabel 8. Sobel script test 2

Indirect Effect And Significance Using Normal Distribution						
	value	s.e	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig (two)
Effect	0,3461	0,1420	0,0678	0,6244	2,4378	0,0148

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai sig. sebesar 0,0148 < 0,05, maka membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Gaya kepemimpinan laissez Faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
2. Suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
3. Gaya kepemimpinan laissez Faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Implikasi manajerial

1. Motivasi yang baik dari pimpinan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja sebaiknya ada program *reward and punishment* oleh pimpinan sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang meningkat
2. Kinerja karyawan terbentuk karena terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan, dengan demikian pihak pimpinan harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan sarana dan prasarana yang dibutuhkan

PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi dalam penelitian ini hanya memperkuat arah hubungan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibutuhkan variabel khusus lainnya yang dapat memperkuat arah hubungan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sebaiknya perlu penambahan variabel independen yang dapat memperkuat arah hubungan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan seperti variabel pengawasan kerja maupun supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita, and Windayanti Windayanti. 2019. "Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . XYZ." 2(1): 23–30.
- Alam, I. A. and Monica, L. T. (2015) 'Effect of Leadership Style and Work Motivation to Employee Performance with Work Satisfaction as Intervening Variable', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), pp. 242–265.
- Al-Malki, M, and W Juan. 2018. "Impact Of Laissez-Faire Leadership On Role Ambiguity And Role Conflict: Implications For Job Performance." *International Journal of Innovation*.
- Atqiya, M.N. (2017) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Chaudhry, A. Q. and Javed, H. (2012) 'Impact of transactional and laissez faire leadership style on motivation', *International Journal of Business and Social*
- Emiroğlu, B. D., Akova, O. and Tanrıverdi, H. (2015) 'The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in Istanbul', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207(October), pp. 385–397. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.10.108.
- Fadhil, Achmad, and Yuniadi Mayowan. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera." *Jurnal Administrasi Bisnis* 54(1): 40–47.
- Gupron, 2. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen dan Komunikasi (Studi pada Biro Pengelolaan Barang Milik Daerah Setda Provinsi Jambi).
- Hartono, Joko, and Bambang Suko Priyono. 2014. "Pengaruh P-O Fit Dan Laissez-Faire Leadership Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Ocb." *Telaah Manajemen* 11(1): 1–12.
- Juniantara, I Wayan, and I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 09(4): 611–28.
- Khairizah, Astria et al. 2016. "(Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272 3(7): 1268–72.
- Lestari, F. T. and Syarifuddin, S. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Solo', *Sosiohumanitas*, 20(2), pp. 87–98. doi: 10.36555/sosiohumanitas.v20i2.115.
- Moeherson & Si. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.
- Nurlina, R. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*.
- Prawirosentono. (2009). *Manajemen Strategik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*.
- Putra, K. (2018) 'Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang', *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(1), p. 61. doi: 10.47201/jamin.v1i1.6.
- Sedarmayanti & Rahadian. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.
- Suntari, Rini, and Rasto Rasto. 2018. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)* 3(1): 87–92.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1): 6–12.
- (Supihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen.
- Rahmawi, S. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Wahyuningsih, Sri, Susi Fitri, and Gantina Komalasari. 2014. "GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN (Studi Pada Ketua OSIS DiSMA Se-Jakarta Timur)." *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling* 3(2): 109–14.
- Walinationsuci, Trias, M.Al Musadieq, and Djamhur Hamid. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)." *Ilmu Administrasi* 13(8): 11.
- Yunianto, Askar, and Penunjang Waruwu. 2015. "Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Dengan Anteseden Kepemimpinan Terpersepsi Dan Lingkungan Kerja Terpersepsi." *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank ke-3 (Sendi_u 3) 2017*: 470–79.

Non Sinta-4

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

19%

★ core.ac.uk

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On