

PENGARUH LEADERSHIP DAN WORK MOTIVATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN KINERJA)

Lintang Nareswarajati, Septia Nur Rachma, Zelika Fatatun Malikhatun, Dani Rizana
S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: lnareswarajati@gmail.com, septianurrachma01@gmail.com, Kazeeea@gmail.com,
danirizana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and motivation on the workforce. Leadership and motivation are two important factors that affect the performance, productivity, and welfare of the workforce. The research method used is a systematic literature review (SLR) by collecting data from various literature sources. The results of the literature review indicate that effective leadership, such as leadership style, contributes to increased engagement, performance, and workforce satisfaction. In addition, high motivation significantly affects employee morale, productivity, and commitment to the organization. This study concludes that a combination of inspirational leadership and the right motivational strategies can create a conducive work environment, improve workforce performance, and support the achievement of organizational goals.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap tenaga kerja. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah systematic literature review (SLR) dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur. Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, seperti gaya kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan, kinerja, dan kepuasan tenaga kerja. Selain itu, motivasi yang tinggi secara signifikan memengaruhi semangat kerja, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan strategi motivasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja tenaga kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagirism checker no
542.863.514

Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Dalam konteks manajemen, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan (leadership) dan motivasi kerja (work motivation).

Kepemimpinan adalah seni mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan. Untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi, pemimpin harus mampu memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada karyawan agar dapat meningkatkan Kinerjanya. Untuk mewujudkan peningkatan Kinerja yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, memberikan arahan dan dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam bidang manajemen secara keseluruhan dan memberikan peringatan kepada karyawan tentang pentingnya kesadaran untuk dapat meningkatkan Kinerja (Yapentra, 2021).

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya (Rozalia, Utami, & Ruhana, 2015). Ada sejumlah hal yang dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Beberapa dari hal-hal ini mungkin berasal dari dalam diri individu, sementara yang lain mungkin disediakan oleh perusahaan atau organisasi. Terlepas dari sumbernya, ketika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan mampumemperbaiki kehidupannya sendiri, hal itu dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, topik tentang dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah menjadi tema utama berbagai penelitian. Namun, hasil penelitian terkait menunjukkan bahwa masih ada variasi yang cukup besar tergantung pada konteks organisasi, industri, dan budaya kerja. Perbedaan ini menyoroti pentingnya melakukan penelitian mendalam untuk lebih memahami hubungan antara kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diperlukan untuk menentukan pendekatan terbaik dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Studi sistematis ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mensintesis literatur yang ada tentang dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka sistematis (SLR) untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mendukung hubungan ini, metode yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, dan kesenjangan penelitian yang perlu ditangani dalam penelitian mendatang. Oleh karena itu, studi ini tidak hanya memberikan ringkasan temuan penelitian yang ada tetapi juga memberikan panduan strategis bagi organisasi dan peneliti untuk memahami hubungan antara ketiga variabel.

Dengan berfokus pada literatur relevan dari berbagai konteks dan wilayah, studi ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Temuan ini bertujuan untuk membantu perusahaan mengembangkan langkah-langkah yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sekaligus memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Robins &

Judge, 2018). Menurut (Durbin, 2005) Kepemimpinan adalah Upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok dengan tujuan mencapai hasil tertentu, baik itu dalam konteks organisasi maupun dalam situasi lainnya. Ini melibatkan berbagai aspek, seperti menentukan arah dan tujuan bersama, memotivasi orang lain untuk bertindak, serta menciptakan perubahan yang positif dalam individu dan budaya kelompok. Kepemimpinan juga berfokus pada pengaruh melalui komunikasi yang efektif, membangun rasa percaya diri, dan menciptakan dukungan dari bawahan untuk memastikan tujuan bersama tercapai secara ideal. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya soal memberi arahan, tetapi juga tentang menciptakan harmoni dan kolaborasi yang memungkinkan perubahan positif dalam organisasi atau kelompok.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan menurut (Handoko, 2017) yaitu:

- a) Keputusan, Pimpinan menetapkan semua keputusan yang berkaitan dengan kerja dan mengkomodir para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- b) Cara Pandang, Pimpinan tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberikan wewenang kepada bawahan untuk berkomentar mengenai perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberikan fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam koridor yang telah ditetapkan.
- c) Mengkomunikasikan Tujuan, Pimpinan menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu di diskusikan terlebih dahulu.

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2011) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut (Sutrisno, 2011), "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu". Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan motivasi sebagai kekuatan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja dengan semangat dan tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya memicu tindakan, tetapi juga menjadi faktor utama yang memastikan individu mau bekerja secara efektif, terintegrasi, dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

Indikator Motivasi

Adapun indikator dalam motivasi menurut (Sunyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

- a) Promosi Pemosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya "tugas yang lebih baik", dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi

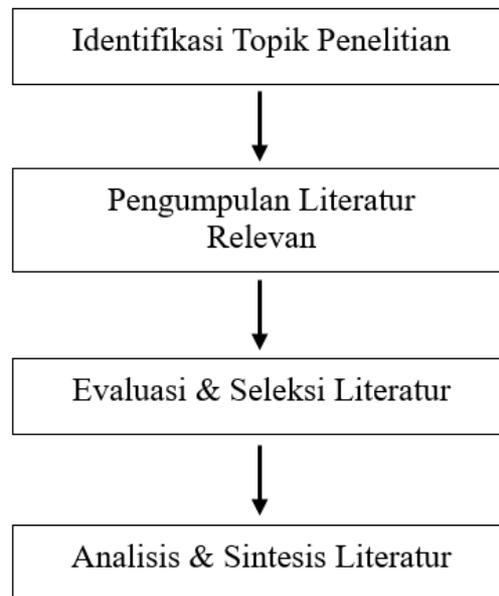
karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

- b) Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
- c) Pekerjaan itu sendiri Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
- d) Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.
- e) Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.
- f) Keberhasilan dalam bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan (leadership) dan motivasi kerja (work motivation) terhadap kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada interaksi antara kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi. SLR adalah suatu metode yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Pendekatan ini memberikan kerangka yang sistematis untuk menganalisis dan mengorganisir informasi yang ada dalam literatur, sehingga mempermudah identifikasi pola-pola umum serta hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan

mempertimbangkan faktor-faktor yang memoderasi atau mempengaruhi efektivitas hubungan tersebut, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan menganalisis berbagai hasil penelitian sebelumnya, SLR dapat membantu mengidentifikasi tren umum dan memberikan perspektif yang lebih luas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda. Pendekatan SLR memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan objektif mengenai topik yang sedang diteliti. Dengan mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai studi yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori kepemimpinan dan motivasi kerja, serta memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari berbagai studi sebelumnya, gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, kreativitas yang lebih tinggi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan motivasi karyawan.

Lebih lanjut, interaksi antara kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang inspiratif dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi dan didukung, mereka akan lebih cenderung untuk memberikan kinerja yang ideal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi saling berhubungan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang fokus pada pengembangan kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja akan melihat peningkatan kinerja yang signifikan di antara karyawan mereka.

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Yuni Fazira, 2019). Faktor pendukungnya motivasi dan penghambatnya system karir. Berdasarkan hasil kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia perlu menerapkan kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan keadaan diperusahaan. (sinambela & lestari, 2021).

Berdasarkan hasil analisis literature review, maka disimpulkan bahwa , motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja mampu membuat karyawan memperlakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik (Adzansyah, et al., 2023). Hasil ini juga mendukung pendapat Umar, yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. 19 Sumber motivasi seseorang berbeda - beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerjanya akan meningkat. Hal ini juga yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang baik seperti pendapat Nitisemito yang telah dijelaskan sebelumnya (Maswar, 2020).

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan sesuai dengan kondisi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan memberikan arahan yang jelas memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang positif memainkan peran besar dalam menciptakan motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang cukup, karyawan akan lebih bersemangat dan fokus dalam mencapai tujuan organisasi.

Interaksi antara kepemimpinan dan motivasi kerja menciptakan dampak yang saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, kepemimpinan yang

efektif memungkinkan organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama.

Organisasi yang menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan memberikan perhatian pada motivasi kerja akan merasakan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem karir yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, serta manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor pendukung keberhasilan organisasi dalam mengelola kinerja karyawan. Semakin baik penerapan kepemimpinan dan sistem motivasi kerja, semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang baik dan peningkatan motivasi kerja sebagai strategi untuk mendorong kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, ditambah dengan motivasi yang tinggi, tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada kedua aspek tersebut merupakan investasi penting bagi keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarisa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 498-505.
- Durbin, A. J. (2005). *Leadership: The Complete Ideal's Guide*. Jakarta: Prenada Media.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maswar, M. J. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Al-Idārah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 16-29.
- Robins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-8.
- sinambela, e. a., & lestari, u. p. (2021). pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal pendidikan dan kewirausahaan*, 178-190.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yapentra, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PASANG BARU PT. TELKOM AKSES PEKANBARU. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 97-104.
- Yuni Fazira, d. M. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA DUMAI. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1-83.