

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Afif Akbar Kadarusman*, Ani Yuningsih

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* afifakbarkadarusman@gmail.com, yuningsihani@gmail.com

Abstract. PT Octagon Studio Bandung as a company that utilizes modern technology, is currently trying to help improve the education system and create a love of learning, especially for children from childhood using interesting technology. The problem that is often experienced by employees of PT Octagon Studio Bandung is the fluctuating level of work motivation. This unstable performance will slow down the achievement of company goals. The application of an effective leadership style can use a leadership style based on the theory of Cartwright and Zender (Bass, 1990) which is task oriented and employee oriented. Therefore, researchers are interested in knowing the correlational leadership style which consists of task oriented and employee oriented to be able to increase the work motivation of employees of PT Octagon Studio. The research method used is a correlational study with data collection techniques by distributing questionnaires, interviews, observation and documentation. The results showed that there was a strong and unidirectional relationship between task oriented and employee oriented leadership styles with the work motivation of PT Octagon Studio..

Keywords: *Leadership Style, Task Oriented and Employee Oriented Work Motivation, Augmented Reality (AR) technology-based company.*

Abstrak. PT Octagon Studio Bandung sebagai perusahaan yang memanfaatkan teknologi modern, saat ini berusaha membantu meningkatkan sistem pendidikan dan menciptakan kecintaan dalam belajar khususnya untuk anak-anak sejak kecil menggunakan teknologi yang menarik. Permasalahan yang sering dialami oleh karyawan PT Octagon Studio Bandung adalah tingkat motivasi kerja yang fluktuatif. Kinerja yang tidak stabil ini akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat menggunakan gaya kepemimpinan berdasarkan teori Cartwright dan Zender (Bass, 1990) yang merupakan *task oriented* dan *employee oriented*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan yang terdiri dari *task oriented* dan *employee oriented* untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Octagon Studio. Metode penelitian yang digunakan merupakan studi korelasional dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan searah antara gaya kepemimpinan *task oriented* dan *employee oriented* dengan motivasi kerja karyawan PT Octagon Studio.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Task Oriented dan Employee Oriented Motivasi Kerja, Perusahaan berbasis teknologi Augmented Reality (AR).*

A. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi terdapat pemimpin yang berperan sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja orang-orang yang ada di suatu organisasi. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda.

PT Octagon Studio memanfaatkan teknologi modern saat ini untuk membantu meningkatkan sistem pendidikan untuk menciptakan kecintaan dalam belajar khususnya untuk anak-anak sejak kecil menggunakan teknologi yang menarik. Menurut teori dari Cartwright dan Zender menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari 2 gaya, yaitu *task oriented* dan *employee oriented*.

PT Octagon berbasis di Indonesia dan Irlandia, saat ini mereka memiliki 27 karyawan sebagai tim kreatif inti yang tentunya perusahaan perlu memerlukan strategi komunikasi yang baik untuk menjaga performa para karyawannya. Terlebih perusahaan ini bergerak di bidang teknologi yang perkembangannya sangat cepat. Peneliti menemukan bahwa pemimpin menggunakan gaya transformasional dalam organisasinya. Hal ini terlihat dari beberapa sistem yang diberlakukan di perusahaan ini. Pemimpin memberikan kebebasan terhadap karyawannya dalam mengeluarkan gagasan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun peneliti juga menemukan beberapa hal lainnya seperti penurunan motivasi kerja karyawan yang terjadi. Dari hasil observasi awal, penurunan ini terjadi biasanya jika ada pekerjaan yang bersifat repetitif atau karyawan berada dalam situasi di bawah tekanan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, yang dilakukan dengan survey pendahuluan ditemukan bahwa pada PT Octagon Studio, ditemukannya adanya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Di sini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan. Salah satu yang diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Adapun fenomena gaya kepemimpinan antara lain pimpinan kurang memberikan bimbingan kerja kepada pegawai, pimpinan kurang memperhatikan pelaksanaan tugas bawahan, masih rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan yang terlihat dari kepedulian pimpinan dengan permasalahan yang dihadapi dan pimpinan kurang memperhatikan hubungan kekeluargaan antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah yang terjadi maka dengan ini peneliti menguji dan mengelaborasi penerapan gaya kepemimpinan yang merujuk pada teori Cartwright dan Zender yang terdiri dari *task oriented* dan *employee oriented*. Adapun untuk mengukur motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini merujuk teori motivasi dari Mc Clelland yang mengemukakan ada 3 pokok kebutuhan individu di dunia kerja yang terdiri dari *need of achievement*, *need of power*, dan *need of affiliation* yang selanjutnya akan dielaborasi ke dalam alat ukur penelitian. Maka peneliti menguji sejauhmana hubungan *Task Oriented* dengan Motivasi Kerja Karyawan dan sejauhmana Hubungan *Employee Oriented* dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Octagon Studio.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan studi korelasional dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi..

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama. Kuesioner disebarikan kepada 24 orang responden yang merupakan karyawan di PT Octagon Studio. Kuesioner ini terdiri dari 30 item pernyataan yang diuraikan berdasarkan beberapa variabel yang diteliti.

Analisis Deskriptif mengenai Gaya Kepemimpinan

Analisis deskriptif mengenai gaya kepemimpinan dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu task oriented dan employee oriented.

Analisis Deskriptif mengenai Task Oriented

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil analisis deskriptif mengenai task oriented di PT Octagon Studio, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Kriteria Penilaian Task Oriented

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria	
		5	4	3	2	1				
1.	Karyawan diberikan fasilitas penunjang pekerjaan dengan baik,	F	11	11	2	0	0	105	120	Sangat Tinggi
		%	45,83	45,83	8,33	0,00	0,00			
		Skor	55	44	6	0	0			
2.	Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing sesuai dengan bagiannya,	F	9	10	4	1	0	99	120	Sangat Tinggi
		%	37,50	41,67	16,67	4,17	0,00			
		Skor	45	40	12	2	0			
3.	Perusahaan mementingkan hasil akhir daripada proses pengerjaan setiap tugas,	F	7	12	4	1	0	97	120	Sangat Tinggi
		%	29,17	50,00	16,67	4,17	0,00			
		Skor	35	48	12	2	0			
4.	Memberikan arahan secara detail terhadap tugas yang harus dilakukan oleh karyawan,	F	11	10	3	0	0	104	120	Sangat Tinggi
		%	45,83	41,67	12,50	0,00	0,00			
		Skor	55	40	9	0	0			

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria	
		5	4	3	2	1				
5.	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berhasil mencapai target,	F	8	9	6	1	0	96	120	Tinggi
		%	33,33	37,50	25,00	4,17	0,00			
		Skor	40	36	18	2	0			
6.	Perusahaan akan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan atau tidak mencapai target yang telah ditentukan,	F	9	8	1	5	1	91	120	Tinggi
		%	37,50	33,33	4,17	20,83	4,17			
		Skor	45	32	3	10	1			
Skor							592	720	Sangat Tinggi	
Skor Total %							82,22			

Sumber: Data primer diolah 2022.

Analisis Deskriptif mengenai Employee Oriented

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil analisis deskriptif mengenai employee oriented di PT Octagon Studio, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Kriteria Penilaian Employee Oriented

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria	
		5	4	3	2	1				
1.	Hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik	F	14	9	1	0	0	109	120	Sangat Tinggi
		%	58,33	37,50	4,17	0,00	0,00			
		Skor	70	36	3	0	0			
2.	Kondisi lingkungan bekerja terasa nyaman dan aman sehingga bisa meningkatkan kinerja,	F	12	11	1	0	0	107	120	Sangat Tinggi
		%	50,00	45,83	4,17	0,00	0,00			
		Skor	60	44	3	0	0			
3.	Kenyamanan ruangan untuk bekerja dan menjadi penunjang karyawan,	F	9	10	1	4	0	96	120	Sangat Tinggi
		%	37,50	41,67	4,17	16,67	0,00			
		Skor	45	40	3	8	0			

No	Item Pernyataan		Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria
			5	4	3	2	1			
4.	Ruangan untuk beristirahat menjadi salah satu penunjang rasa nyaman karyawan selama bekerja	F	8	7	9	0	0	95	120	Tinggi
		%	33,33	29,17	37,50	0,00	0,00			
		Skor	40	28	27	0	0			
5.	Ruangan dengan sirkulasi udara yang baik menjadi penunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja,	F	10	11	3	0	0	103	120	Sangat Tinggi
		%	41,67	45,83	12,50	0,00	0,00			
		Skor	50	44	9	0	0			
6.	Komunikasi menjadi kunci utama saat bekerja dan berhubungan dengan pimpinan	F	17	6	1	0	0	112	120	Sangat Tinggi
		%	70,83	25,00	4,17	0,00	0,00			
		Skor	85	24	3	0	0			
Skor							622	720	Sangat Tinggi	
Skor Total %							86,39			

Sumber: Data primer diolah 2022

Analisis Deskriptif mengenai Motivasi Kerja

Tabel 3. Klasifikasi Kriteria Penilaian Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan		Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1.	Setiap karyawan bisa mendapatkan pendidikan atau pelatihan untuk penunjang karir	F	5	15	2	2	0	95	120	Tinggi
		%	20,83	62,50	8,33	8,33	0,00			
		Skor	25	60	6	4	0			
2.	Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan	F	13	9	2	0	0	107	120	Sangat Tinggi
		%	54,17	37,50	8,33	0,00	0,00			
		Skor	65	36	6	0	0			

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria	
		5	4	3	2	1				
	untuk pengembangan karir									
3.	Karyawan memiliki peranan dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan,	F	17	6	1	0	0	112	120	Sangat Tinggi
		%	70,83	25,00	4,17	0,00	0,00			
		Skor	85	24	3	0	0			
4.	Setiap karyawan memiliki kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan metodenya sendiri	F	10	8	2	2	2	94	120	Tinggi
		%	41,67	33,33	8,33	8,33	8,33			
		Skor	50	32	6	4	2			
5.	Karyawan yang berhasil mencapai targetnya setiap bulan akan mendapatkan <i>reward</i> dari perusahaan,	F	10	8	5	1	0	99	120	Sangat Tinggi
		%	41,67	33,33	20,83	4,17	0,00			
		Skor	50	32	15	2	0			
6.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	F	9	12	3	0	0	102	120	Sangat Tinggi
		%	37,50	50,00	12,50	0,00	0,00			
		Skor	45	48	9	0	0			
7.	Karyawan harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	F	7	9	8	0	0	95	120	Tinggi
		%	29,17	37,50	33,33	0,00	0,00			
		Skor	35	36	24	0	0			
8.	Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang	F	15	6	2	1	0	107	120	Sangat Tinggi
		%	62,50	25,00	8,33	4,17	0,00			
		Skor	75	24	6	2	0			

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria	
		5	4	3	2	1				
	akan dicapai oleh karyawan									
9.	Karyawan dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	F	7	16	1	0	0	102	120	Sangat Tinggi
		%	29,17	66,67	4,17	0,00	0,00			
		Skor	35	64	3	0	0			
10.	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama	F	9	11	2	1	1	98	120	Sangat Tinggi
		%	37,50	45,83	8,33	4,17	4,17			
		Skor	45	44	6	2	1			
11.	Karyawan harus selalu memberikan ide baru yang bisa meningkatkan perusahaan	F	8	14	2	0	0	102	120	Sangat Tinggi
		%	33,33	58,33	8,33	0,00	0,00			
		Skor	40	56	6	0	0			
12.	Setiap karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja akan mendapatkan pengakuan atas pencapaian dan kontribusinya bagi perusahaan,	F	4	4	12	4	0	80	120	Tinggi
		%	16,67	16,67	50,00	16,67	0,00			
		Skor	20	16	36	8	0			
13.	Karyawan selalu mendapat arahan positif untuk meningkatkan semangat bekerja	F	13	9	2	0	0	107	120	Sangat Tinggi
		%	54,17	37,50	8,33	0,00	0,00			
		Skor	65	36	6	0	0			
14.	Karyawan selalu diberikan target setiap bulannya untuk dicapai,	F	12	9	3	0	0	105	120	Sangat Tinggi
		%	50,00	37,50	12,50	0,00	0,00			
		Skor	60	36	9	0	0			

No	Item Pernyataan		Alternatif Jawaban					Nilai Skor	SI	Kriteria
			5	4	3	2	1			
15.	Sarana perusahaan menjadi penunjang utama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	F	13	10	1	0	0	108	120	Sangat Tinggi
		%	54,17	41,67	4,17	0,00	0,00			
		Skor	65	40	3	0	0			
16.	Menjalin hubungan yang baik sesama karyawan dan kepada pimpinan menjadi hal penting untuk menciptakan lingkungan yang nyaman	F	16	7	1	0	0	111	120	Sangat Tinggi
		%	66,67	29,17	4,17	0,00	0,00			
		Skor	80	28	3	0	0			
17.	Kondisi lingkungan kerja memiliki keamanan dalam penjagaan selama bekerja	F	9	14	1	0	0	104	120	Sangat Tinggi
		%	37,50	58,33	4,17	0,00	0,00			
		Skor	45	56	3	0	0			
18.	Setiap karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu	F	14	8	2	0	0	108	120	Sangat Tinggi
		%	58,33	33,33	8,33	0,00	0,00			
		Skor	70	32	6	0	0			
Skor							1836	2160	Sangat Tinggi	
Skor Total %							85,00			

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Strategi Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan

No,	Pernyataan	Skor %	Klasifikasi
1,	<i>Task oriented</i>	82,22	Sangat Tinggi
2,	<i>Employee Oriented</i>	86,39	Sangat Tinggi
3,	Motivasi Kerja Karyawan	85,00	Sangat Tinggi
3,	Motivasi Kerja Karyawan	85,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2022

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Octagon Studio berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Octagon Studio mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat berpengaruh besar terhadap motivasi kerja anggota atau bawahannya untuk memiliki pengaruh kuat yang mampu mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mendorong karyawan untuk mengejar visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif mengenai motivasi kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sikap mental karyawan PT Octagon Studio yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kesungguhan pegawai dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Hubungan Task Oriented dengan Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *task oriented* dengan motivasi kerja karyawan di PT Octagon Studio. Tingkat keeratan menunjukkan bahwa korelasi antara *task oriented* dengan motivasi kerja karyawan berada pada kategori kuat dan searah, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik/tinggi gaya kepemimpinan *task oriented* yang digunakan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Octagon Studio. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Aylitalia bahwa adanya keterkaitan hubungan gaya kepemimpinan *task oriented* dengan motivasi kerja.

Selain itu hasil ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Cartwright dan Zender yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan orientasi, pimpinan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Pemimpin mendorong bawahan dengan memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk ikut berprestasi dalam hal pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan, hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Pemimpin berbeda-beda dalam memberikan perhatian mereka pada tujuan kelompok dan sarana dalam mencapai tujuan, ada yang perhatian berkaitan dengan produksi, pencapaian kebutuhan, pencapaian prestasi, berorientasi pada produksi. persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dibentuk langsung oleh gaya kepemimpinan dan perilaku pemimpin mereka, artinya perilaku seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap sikap, perilaku, emosi dan moral karyawan.

Pada penggunaan gaya kepemimpinan *task oriented*, pimpinan melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya, mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku keputusan seperti perencanaan, penjadwalan pekerjaan, pengkoordinasian aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan, membantu bawahannya dalam menentukan standar kinerja secara realistis. Perilaku pimpinan yang berorientasi pada tugas mencakup peran dan klasifikasi tujuan, pemantauan kinerja dan operasi individu dan perencanaan jangka pendek. Perilaku klarifikasi meliputi menugaskan tugas, menjelaskan tanggung jawab pekerjaan dan pengaturan ekspektasi kinerja; perilaku pemantauan termasuk memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan dan perilaku perencanaan termasuk menentukan kebutuhan bawahan dan kepatasan penggunaannya dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Hubungan *Employee Oriented* dengan Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *employee oriented* dengan motivasi kerja karyawan di PT Octagon Studio. Tingkat keeratan menunjukkan bahwa korelasi antara *task oriented* dengan motivasi kerja karyawan berada pada kategori kuat dan searah, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik/tinggi gaya kepemimpinan *employee oriented* yang digunakan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Octagon

Studio. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Cartwright dan Zender (Bass, 1990) bahwa adanya keterkaitan antara *employee oriented* dengan motivasi kerja karyawan, pada gaya kepemimpinan *employee oriented*, pemimpin mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Pemimpin mendorong bawahan dengan memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk ikut berprestasi dalam hal pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan, hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok. Pada gaya kepemimpinan *employee oriented* ini, pimpinan peka terhadap kebutuhan bawahan, sehingga fokusnya adalah pada mempertahankan keramahan dan hubungan yang mendukung melalui persahabatan dan saling percaya. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor yang memiliki peran dalam terciptanya *employee engagement* karena memiliki kaitan erat dengan *leadership*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan kuat dan searah antara *task oriented* dengan motivasi kerja karyawan PT. Octagon Studio.
2. Terdapat hubungan kuat dan searah antara *employee oriented* dengan motivasi kerja karyawan PT. Octagon Studio.

Daftar Pustaka

- [1] Apriliyanti, Silvi. 2017. "Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Pemetik Teh pada PT. Lamteh Cianjur." Skripsi. Bogor: Universitas Pakuan.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Aylitalia. 2014. "Gaya Kepemimpinan Task Oriented, Manajemen Reward Non Finansial dan Motivasi Kerja." *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 3, No. 02, Mei 2014, (hal 114 – 125).
- [4] Cartwright, D. dan A. Zander. 1968. *Group Dynamics: Research and Theory*. New York: Harper & Row Publisher
- [5] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen, (Principles of Management)*, Terj. G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Hasibuan, Malayu S.P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara,
- [8] Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya
- [9] Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo,
- [10] Saifuddin, Azwar. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [11] Sarlia. 2021. "Hubungan Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Nur Hidayat Tahun 2021" dalam *Jurnal Kesehatan Tambusai*, Volume 2, Nomor 3, September 2021 (hlm. 121-126).
- [12] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [13] Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [14] Thoah, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali.
- [15] Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [16] Mayasa, Intan, Setiawan, Erik (2022). *Efektivitas Komunikasi Tim Ranger dalam Sosialisasi Core Values Akhlak kepada Karyawan*. *Jurnal Riset Public Relation* 2(1). 14-18.