

Pendekatan Kepemimpinan Melalui 1-on-1 Meeting Dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT XYZ)

R Apria Susiana

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Surabaya, Indonesia

*Corresponding author : apriasusi@gmail.com

Article History:

Received : 27-06-2025

Accepted : 04-07-2025

Keywords: 1-on-1 Meeting;

Keterlibatan Karyawan;

Kepemimpinan Personal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pendekatan kepemimpinan melalui 1-on-1 meeting terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan di PT XYZ. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh menurunnya tingkat engagement karyawan dan meningkatnya turnover dalam dua kuartal terakhir. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 15 informan yang terdiri dari karyawan dan atasan yang aktif mengikuti 1-on-1 meeting. Hasil analisis tematik menunjukkan bahwa pertemuan rutin ini mendorong peningkatan dalam lima aspek utama: kemampuan kognitif, hubungan emosional dan interpersonal, kedisiplinan kerja, keterlibatan sosial dalam tim, serta fleksibilitas kerja. Temuan ini menguatkan relevansi teori *transformational leadership*, khususnya pada dimensi *individualized consideration*. Penelitian merekomendasikan agar 1-on-1 meeting diformalisasi dalam kebijakan manajemen SDM sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi dan teknologi, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusianya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini adalah bagaimana menjaga keterlibatan (*employee engagement*) dan kinerja karyawan tetap optimal. Berdasarkan laporan *Gallup State of the Global Workplace 2023*, hanya 23% karyawan di seluruh dunia yang merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, sementara sisanya mengalami disengagement atau bahkan actively disengaged, yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan loyalitas mereka. PT XYZ sebagai salah satu perusahaan berkembang di sektor jasa mengalami permasalahan serupa. Hasil survei internal menunjukkan adanya penurunan keterlibatan karyawan sebesar 18% dalam dua kuartal terakhir, disertai peningkatan turnover rate dan penurunan performa individu pada beberapa divisi utama. Temuan ini mendorong manajemen untuk mencari pendekatan kepemimpinan yang lebih personal dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Salah satu strategi yang mulai diterapkan adalah pendekatan kepemimpinan melalui *1-on-1 meeting* yaitu pertemuan rutin antara atasan dan bawahan untuk mendiskusikan performa, tantangan kerja, serta aspirasi pengembangan diri. Pendekatan ini dikenal dapat mempererat hubungan antara pemimpin dan karyawan, membuka ruang komunikasi yang sehat, dan menciptakan rasa memiliki terhadap tujuan perusahaan. Penelitian ini mengusulkan pendekatan kepemimpinan berbasis *1-on-1 meeting* sebagai solusi strategis untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan di PT XYZ. Melalui studi

kasus, penelitian ini akan menggali bagaimana pelaksanaan *1-on-1 meeting* diinternalisasi dalam budaya organisasi, bagaimana respon karyawan terhadap pendekatan tersebut, serta dampaknya terhadap performa kerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap praktik kepemimpinan personal dan menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam membangun hubungan kerja yang lebih bermakna dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik pendekatan kepemimpinan melalui *1-on-1 meeting* dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan pada PT XYZ. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menelaah fenomena sosial secara kontekstual dan menggali makna dari perspektif subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri atas 15 orang, yang terdiri dari 10 karyawan dan 5 atasan langsung yang secara aktif melaksanakan *1-on-1 meeting* dalam kurun waktu minimal tiga bulan terakhir. Pemilihan jumlah ini mempertimbangkan kedalaman informasi yang diperoleh serta keterbatasan waktu dan sumber daya. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dengan menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis meliputi transkripsi data wawancara, pembacaan menyeluruh, pengkodean, serta identifikasi tema-tema yang muncul secara berulang dari jawaban para informan. Fokus analisis diarahkan pada tema-tema yang berkaitan dengan praktik *1-on-1 meeting*, keterlibatan karyawan, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Dokumentasi yang diperoleh digunakan sebagai bahan pembandingan dan penguat atas temuan dari hasil wawancara.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pendekatan kepemimpinan melalui *1-on-1 meeting* dapat meningkatkan keterlibatan (engagement) dan kinerja karyawan di lingkungan kerja PT XYZ. Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap lima belas responden yang terdiri atas lima atasan dan sepuluh karyawan, serta didukung oleh dokumentasi internal perusahaan, diperoleh temuan-temuan yang menunjukkan dampak nyata dari implementasi *1-on-1 meeting* pada berbagai aspek kerja, mulai dari kognitif, emosional, sosial, hingga teknis operasional. Bagian pembahasan ini akan disajikan secara tematik, dilengkapi dengan analisis deskriptif, interpretasi kontekstual, dan tabel kategorisasi untuk memperjelas hasil temuan secara terstruktur.

Dampak Kognitif dan Profesional

Hasil wawancara menunjukkan bahwa *1-on-1 meeting* memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan kognitif dan keterampilan profesional karyawan. Sebanyak 6 dari 22 pernyataan (27%) berkaitan langsung dengan peningkatan kemampuan berpikir kritis, penyelesaian masalah secara kreatif, ketelitian dalam bekerja, dan pengembangan wawasan terhadap karakter dan kebutuhan klien.

Contoh pernyataan karyawan meliputi:

1. "Saya jadi lebih cermat dan hati-hati karena setiap minggu saya ditanya kemajuan kerja saya."
2. "Masalah-masalah kecil bisa saya pecahkan sendiri sekarang karena coach-nya ngajarin cara mikirnya, bukan cuma jawabannya."

Pendekatan ini mendorong pertumbuhan intelektual melalui refleksi rutin dan pembimbingan langsung. Sesuai dengan teori *transformational leadership*, khususnya pada dimensi *individualized consideration* dan *intellectual stimulation*, pemimpin yang memberikan perhatian personal serta mendorong cara berpikir baru dapat menciptakan perubahan perilaku positif.

Tabel 1. Dampak Kognitif dan Profesional

No	Indikator	Pernyataan Responden	Frekuensi
1	Ketelitian dan kecermatan	"Saya jadi lebih cermat"	2
2	Creative problem solving	"Creative solving diperdalam"	2
3	Kecepatan berpikir dan bertindak	"Berpikir cepat", "Bereaksi cepat"	2
4	Pemahaman karakter klien	"Banyak belajar karakter calon klien"	1
5	Manajemen emosi klien	"Paham cara handle emosi klien tanpa ikut emosi"	1

Dampak Emosional dan Interpersonal

Sebanyak 6 dari 22 pernyataan (27%) juga mengarah pada peningkatan hubungan interpersonal dan kemampuan emosional. Karyawan merasa lebih didengar, dihargai, dan mendapatkan dukungan dari pemimpin serta rekan kerja. Seringnya pertemuan dan diskusi personal menciptakan rasa saling percaya dan kolaborasi yang lebih erat.

Pernyataan seperti:

1. "Saling support jadi makin terasa karena kita rutin ngobrol satu per satu."
2. "Gak ada yang pelit ilmu sekarang, karena semua udah biasa diskusi langsung."

Menunjukkan bahwa 1-on-1 meeting dapat membangun budaya kerja yang rendah konflik, responsif, dan kolaboratif.

Tabel 2. Dampak Emosional dan Interpersonal

No	Indikator	Pernyataan Responden	Frekuensi
1	Dukungan tim	"Saling support", "Sering membantu"	2
2	Respons cepat	"Fast respon"	1
3	Kerendahan hati & berbagi	"Tidak pelit ilmu", "Rendah hati"	2
4	Kolaborasi tim	"Bekerja sama dengan baik"	1

Dampak Terhadap Disiplin dan Manajemen Waktu

Sebagian responden juga menunjukkan peningkatan kedisiplinan dan manajemen waktu yang lebih baik akibat adanya evaluasi rutin dari pemimpinnya. Hal ini membuat karyawan merasa harus lebih siap, lebih terorganisir, dan lebih tanggap.

Pernyataan seperti:

1. "Disiplin waktu meningkat karena setiap meeting ditanya progres dan kendala."
2. "Jadi gak bisa santai-santai, karena ditunggu laporan mingguan."

Peningkatan ini sangat penting dalam konteks organisasi modern yang berbasis target dan produktivitas.

Tabel 3. Dampak Disiplin dan Manajemen Waktu

No	Indikator	Pernyataan Responden	Frekuensi
1	Disiplin waktu	"Disiplin waktu meningkat"	1
2	Kesiapan laporan rutin	"Jadi lebih siap kerja"	1
3	Respons cepat terhadap tugas	"Fast respon terhadap tugas"	1

Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Sosial

Lima dari 22 pernyataan (23%) menggambarkan peningkatan kenyamanan kerja, suasana tim yang menyenangkan, serta adanya budaya saling bantu. 1-on-1 meeting berfungsi sebagai ruang aman untuk menyampaikan aspirasi dan ide, serta meningkatkan rasa keterlibatan dalam tim.

Contoh pernyataan:

1. "Timnya seru, jadi 1-on-1 bukan cuma bahas kerjaan, tapi juga sharing."
2. "Nyaman berpendapat, jadi ide-ide lebih lancar disampaikan."

Tabel 4. Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Sosial

No	Indikator	Pernyataan Responden	Frekuensi
1	Kenyamanan kerja	"Nyaman berpendapat", "Tim seru"	2
2	Kerja tim & kolaborasi	"Saling bantu", "Peluang belajar besar"	2
3	Suasana informal	"1-on-1 bukan cuma kerjaan"	1

Fleksibilitas dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Sebagian kecil responden menyebutkan bahwa *1-on-1 meeting* juga mendorong fleksibilitas kerja, terutama dalam skema WFH. Misalnya, responden mengatakan bahwa saat sakit pun tetap bisa berkontribusi dari rumah, dan tetap merasa terhubung dengan tim.

Contoh:

1. "Kalau lagi sakit, bisa kerja sambil rebahan, tapi tetap update."
2. "HP selalu bunyi, jadi gak pernah ngerasa sendirian."

Tabel 5. Fleksibilitas dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja

No	Indikator	Pernyataan Responden	Frekuensi
1	Kerja fleksibel saat sakit	"Kerja sambil rebahan"	1
2	Koneksi virtual dan tim	"Tidak kesepian, HP selalu bunyi"	1

Tabel 6. Rekapitulasi Temuan Berdasarkan Kategori Tematik

Kategori	Jumlah Pertanyaan	Persentase
Kognitif dan Profesional	6	27%
Emosional dan Interpersonal	6	27%
Disiplin dan Manajemen Waktu	3	14%
Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Sosial	5	23%
Fleksibilitas dan Keseimbangan Hidup	2	9%
TOTAL	22	100%

Dampak jangka pendek dari pelaksanaan *1-on-1 meeting* terlihat pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab harian, dan komunikasi interpersonal. Karyawan langsung menunjukkan perubahan sikap seperti lebih sigap merespons tugas, lebih disiplin dalam

manajemen waktu, serta menunjukkan rasa dihargai secara emosional. Dampak jangka panjang mencakup penguatan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), penurunan turnover, pengembangan kepemimpinan internal, dan pertumbuhan budaya kerja kolaboratif. Dengan praktik *1-on-1 meeting* yang berkelanjutan, perusahaan menciptakan kader-kader pemimpin yang memahami pentingnya komunikasi terbuka, pemberdayaan karyawan, dan pembinaan personal. Temuan penelitian ini menyarankan agar *1-on-1 meeting* tidak hanya dijalankan sebagai inisiatif personal beberapa manajer, melainkan diformalisasikan dalam kebijakan SDM sebagai bagian dari SOP pengembangan karyawan. Kebijakan ini dapat mencakup: Penjadwalan wajib *1-on-1 meeting* mingguan atau dua mingguan, pelatihan keterampilan komunikasi dan coaching untuk para pemimpin tim, dan penggunaan log meeting sebagai alat evaluasi progres dan pengambilan keputusan SDM. Hal ini juga dapat dimasukkan dalam sistem KPI manajerial, di mana keberhasilan melakukan pembinaan personal menjadi salah satu indikator kinerja pimpinan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan melalui 1-on-1 meeting memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan di PT XYZ. Melalui wawancara mendalam dan analisis tematik terhadap lima belas informan, ditemukan bahwa 1-on-1 meeting tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi antara atasan dan bawahan, tetapi juga sebagai medium pembinaan personal, penguatan relasi interpersonal, dan pengembangan profesional. Dampak yang dirasakan karyawan mencakup peningkatan kemampuan berpikir kritis, penyelesaian masalah secara kreatif, kedisiplinan, kenyamanan dalam menyampaikan aspirasi, hingga perasaan dihargai dan terhubung secara emosional dengan tim. Praktik ini secara langsung memperkuat dimensi keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam aspek kognitif, afektif, dan perilaku. Temuan ini sejalan dengan teori *transformational leadership*, khususnya pada aspek *individualized consideration* dan *intellectual stimulation*, di mana pemimpin yang memberi perhatian personal mampu mendorong perubahan perilaku positif dan pertumbuhan profesional karyawan.

Namun demikian, efektivitas 1-on-1 meeting sangat dipengaruhi oleh konsistensi pelaksanaannya, keterampilan komunikasi pemimpin, serta budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan refleksi. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan tidak hanya mengandalkan inisiatif individu dalam pelaksanaannya, melainkan memformalkan 1-on-1 meeting dalam kebijakan sumber daya manusia. Hal ini mencakup penjadwalan rutin, pelatihan bagi pemimpin tim, serta integrasi hasil pertemuan ke dalam sistem evaluasi kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih personal dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Di sisi lain, keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang masih terbatas pada satu perusahaan dan jumlah informan yang relatif kecil. Untuk itu, studi lanjutan disarankan untuk dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau studi lintas sektor guna menguji generalisasi dan efektivitas pendekatan 1-on-1 meeting dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, F., Muhammad, & Novrianza. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai 1.

- NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(4), 657–663. Retrieved from <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- [2] B2042171011, H. N. (2019). KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN, DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SEKADAU. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34534>
- [3] Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- [4] Farhan Abdillah, M., Program, N., Permasyarakatan, S. T., & Pemasyarakatan, I. (2021). NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI 1. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(4), 657–663. Retrieved from <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- [5] Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- [6] Gultom, J. (2023). Kepemimpinan Multidimensional Berdasarkan Motivasi Agility & Self Efficacy. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(1), 82–89. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i1.862>
- [7] Hardjadinata, R. (2020). Jurnal PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PADA GAYA KEPEMIMPINAN DI PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 562–567. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.225>
- [8] Herliana, K., Adhelya Putri, T., & Saulina, T. (2022). PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN DEMOKRATIS PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK-HONDA. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 280. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1855>
- [9] Hermanto, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Orientasi Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Peran Mediasi Knowledge Management (Studi Pada PDAM Di Nusa Tenggara Barat). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 343–356. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.41>
- [10] Hishna Syadiida Rahman, F. M. (2022). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik pada Kancha BRI Wilayah Jatim. Tesis. Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 976–986. Retrieved from <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- [11] Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengawasan Kerja Internal KPK Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Workplace

- Well-Being Pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10561>
- [12] Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN: LITERATURE REVIEW. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- [13] Kognisi, P. K., Risiko, P., Jenis, D. A. N., Bidori, F., Puspitowati, L. I. dan I., Wijaya, I. G. B., ... alma. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Spbu Shell Kota Wisata – Cileungsi, Jawa Barat. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. Retrieved from <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- [14] Mohlis, M. (2023). PROBLEMATIKA KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM TRADISIONAL DAN MODERN DI ERA MILENIAL. *ILJ: Islamic Learning Journal*, 1(2), 323–337. <https://doi.org/10.54437/iljjislamiclearningjournal.v1i2.870>
- [15] Muslimawati, S., Rahman Rahim, A., & Aisyah, S. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path-Goal terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 95–101.
- [16] Nashar, M., & Manurung, S. R. (2019). Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, terhadap Reputasi Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Astra Graphia, Tbk di Jakarta). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 265–283. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.90>
- [17] Perbankan, P., Alma, S., & Yogyakarta, A. (2016). STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI YANG ISLAMI Teguh Suripto. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 5(2), 144–153.
- [18] Pratama, J., & Lazuardi, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Perusahaan CV. Samaco Di Sidoarjo. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(4), 487–491.
- [19] Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 193–205. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.84>
- [20] Rahmanita, Fika, M. L., Manik, C. D., & Purwaningsih. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 155–167.
- [21] Retno Arum, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 409–415.
- [22] Riyono, E., Hidayat, A., Irvan, I., Irwan, I., & Ayu, I. W. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 6(1), 067–075. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v6i1.1251>

- [23] Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review. *Competence : Journal of Management Studies*, 15(2), 162–172. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i2.12514>
- [24] Sari, A. G. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 2(1), 14–19.
- [25] Taryana, A., & Sutrismanhulu, M. (2023). Komunikasi Kepemimpinan Fitriansyah Agus Setiawan - Direktur Nasional Pengumpulan Dana Baznas. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 3(2), 333–342. <https://doi.org/10.54082/jupin.164>
- [26] Teruna, D., & Ardiansyah, T. (2021). MODEL GAYA KEPEMIMPINAN PADA PERUSAHAAN DI INDONESIA. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 19(1), 17–26. <https://doi.org/10.52330/jtm.v19i1.18>
- [27] Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 1–10.
- [28] Yelvita, F. S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(8.5.2017), 2003–2005.
- [29] Zhafri, M. (2022). Analisis dan Evaluasi Konsep-konsep Kepemimpinan dalam Bisnis: Sebuah Tinjauan Literatur. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 57–63. Retrieved from <https://pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung/article/view/371>