

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI SALAH SATU CARA MENINGKATKAN KINERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Eni Rohaeni*

SDN 13 Munting

Corresponding Author's e-mail : enirohaenisdn13munting@gmail.com*

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 6 June 2023

Page: 458-468

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i6.585>

Article History:

Received: May, 31 2023

Revised: June, 06 2023

Accepted: June, 07 2023

Abstract : *The phenomenon that occurs due to the Covid-19 virus has made researchers interested in examining what factors affect employee performance to be more optimal at work amid the Covid-19 pandemic conditions. More specifically, to find out the extent of the leader's role in responding to the Covid-19 virus pandemic, as well as how work motivation can encourage employees who must continue to work amid worrying conditions for the spread of the Covid-19 virus, as well as by adjusting the organizational culture that has changed from the culture that has been formed, including 7 changes in working hours, reducing the quota of employees entering work, as well as other new habits that must be applied, as well as the impact of these three factors on employee performance.*

Based on the background mentioned above, the following problem formulation can be taken: (1) What is the relationship between leadership and human resources? (2) What is the relationship between leadership and teacher performance? (3) What is transformational leadership? (4) What is leadership during the Covid-19 pandemic?

Transformational leadership is positively related to followers' task performance by positively predicting their perceived fit for work at the individual level, i.e. when leaders display transformational leadership behaviors towards individual followers, these followers tend to view their work as a good match for their needs, and also tend to feel confident that they have the necessary abilities to meet requirements The work maintains current conditions that contrast with growth.

Keywords : *Leadership, Pandemic, Transformational.*

Abstrak : Fenomena yang terjadi akibat virus Covid19 telah membuat peneliti tertarik untuk meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih maksimal dalam bekerja ditengah kondisi pandemi Covid-19. Lebih spesifiknya untuk mengetahui sejauh mana peran pemimpin dalam menanggapi pandemi virus Covid-19, serta bagaimana motivasi kerja dapat mendorong pegawai yang harus tetap bekerja ditengah kondisi yang mengkhawatirkan akan penyebaran virus Covid-19, serta dengan menyesuaikan budaya organisasi yang berubah dari budaya yang sudah terbentuk, antara lain 7 perubahan jam kerja, pengurangan kuota pegawai yang masuk kerja, serta kebiasaan baru lainnya yang harus diterapkan, serta dampak ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai..

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat

diambil rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah yang hubungan kepemimpinan dan sumber daya manusia? (2) Apakah hubungan kepemimpinan dengan kinerja Guru? (3) Apakah yang dimaksud dengan kepemimpinan Transformasional? (4) Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan di saat pandemi Covid-19?

Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja tugas pengikut dengan memprediksi secara positif persepsi kecocokan mereka terhadap pekerjaan di tingkat individu, yaitu ketika para pemimpin menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional terhadap pengikut individu, para pengikut ini cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai pasangan yang cocok untuk kebutuhan mereka, dan juga cenderung merasa yakin bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mempertahankan kondisi saat ini yang kontras dengan pertumbuhan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pandemi, Tranformasional.

PENDAHULUAN

Dunia sedang mengalami cobaan secara global yang diakibatkan oleh *Pandemic Corona Virus Disease* atau secara resmi oleh WHO (*World Health Organization*) disebut sebagai SARS-Cov-2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2*) atau disingkat *Covid-19*. Virus *Corona* diduga bermula dari sebuah pasar *seafood* di kota Wuhan, salah satu kota di China pada akhir tahun 2019. Virus *Corona* ialah virus yang menyerang pada sistem pernafasan serta dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti gangguan ringan pada sistem pernafasan, infeksi paru-paru, hingga kematian.

Sampai dengan bulan Agustus 2020, virus *Covid-19* telah menyebar ke 188 negara dengan jumlah kasus terinfeksi mencapai 19.306.868 jiwa, serta menyebabkan 720.074 jiwa meninggal dunia atau *fatality rate* 3,73% dari penderita terinfeksi (*Johns Hopkins University Coronavirus Resource Center*). Dengan penyebaran virus *Covid-19* yang begitu cepat, mendorong para pemimpin mulai dari WHO (*World Health Organization*) hingga pemerintah di berbagai negara menerapkan mekanisme pembatasan jarak antar individu, atau populer disebut dengan istilah *social distancing*, hal ini bertujuan untuk memutus rantai penyebaran virus *Covid-19*. (D'Auria dan Smet, 2020:1).

Pandemi virus *Covid-19* telah menimbulkan tuntutan yang besar bagi para pemimpin di semua sektor. Korban jiwa yang disebabkan oleh virus *Covid-19* telah menimbulkan ketakutan di kalangan para pekerja dan berbagai pemangku kepentingan. Wabah virus berskala besar dan ketidakpastian yang timbul akibat pandemi virus dapat menyulitkan para pemimpin untuk mengatasinya.

Wabah ini Motivasi kerja seorang pegawai sebelum dan sesudah adanya pandemi Covid19 tentu berbeda, sebab di masa pandemi Covid-19 seorang pegawai cenderung merasa khawatir untuk bekerja di kantor dan bertemu pegawai lain dalam satu ruangan yang memungkinkan terjadinya penyebaran virus Covid-19. Pemberian motivasi penting untuk dilakukan pada saat seperti ini untuk menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang dikehendaki oleh manajemen perusahaan.

Selain perusahaan dan dunia usaha sektor pemerintahan juga merasakan dampak yang luar biasa akibat meningkatnya pandemi Covid-19 di Indonesia membuat beberapa lini atau instansi pemerintahan tidak dapat melaksanakan pelayanan masyarakat sebagai mana mestinya.

Fenomena yang terjadi akibat virus Covid19 telah membuat peneliti tertarik untuk meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih maksimal dalam bekerja

ditengah kondisi pandemi Covid-19. Lebih spesifiknya untuk mengetahui sejauh mana peran pemimpin dalam menanggapi pandemi virus Covid-19, serta bagaimana motivasi kerja dapat mendorong pegawai yang harus tetap bekerja ditengah kondisi yang mengkhawatirkan akan penyebaran virus Covid-19, serta dengan menyesuaikan budaya organisasi yang berubah dari budaya yang sudah terbentuk, antara lain 7 perubahan jam kerja, pengurangan kuota pegawai yang masuk kerja, serta kebiasaan baru lainnya yang harus diterapkan, serta dampak ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba meulis makalah mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 berjudul “Kepemimpinan Transformasional sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja Guru saat pandemi Covid-19”.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah yang hubungan kepemimpinan dan sumber daya manusia? (2) Apakah hubungan kepemimpinan dengan kinerja Guru? (3) Apakah yang dimaksud dengan kepemimpinan Transformasional? (4) Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan di saat pandemi Covid-19?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui hubungan kepemimpinan dan sumber daya manusia. (2) Mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan kinerja Guru. (3) Mengetahui yang dimaksud dengan kepemimpinan Transformasional (4) Mengetahui yang dimaksud dengan kepemimpinan saat pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Cara mengolah karya ini menggunakan metode library research dengan arah kepustakaan. Dasar penulis dalam menguraikan karya ini melalui literasi secara ilmiah dari berbagai teori kekinian disertai dengan isu-isu kekinian di lapangan. Dokumentasi adalah cara dalam mendapatkan data ini yang diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen lainnya. Konten analisis dipakai penulis dalam rangka untuk mengasah dalam analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) secara riil, khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi serta kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan koleksi pustaka serta dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi, atau masukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Farida (2017) manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Mangkunegara dalam Febriani (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Guru, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses penerapan dari fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, serta pengawasan sumber daya

manusia yang terdapat dalam perusahaan untuk digunakan dalam melaksanakan tindak 11 pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018) antara lain: (1) Perencanaan, yaitu proses perencanaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. (2) Pengorganisasian, yaitu proses mengorganisir Guru melalui cara pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi, delegasi wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). (3) Pengarahan, yaitu proses mengarahkan semua anggota, agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. (4) Pengendalian, yaitu proses mengendalikan Guru agar dapat mematuhi peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana. (5) Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, orientasi, penempatan, dan induksi untuk mendapatkan Guru yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan. (6) Pengembangan, yaitu proses meningkatkan keterampilan teoritis, teknis, konseptual, dan moral Guru dengan pendidikan dan pelatihan. (7) Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa baik secara langsung (direct) maupun tidak langsung (indirect), uang maupun barang kepada Guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (8) Pengintegrasian, merupakan upaya untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan Guru, agar terwujudnya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan. (9) Pemeliharaan, yakni proses memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas Guru, dengan harapan mereka tetap mau bekerja sama hingga masa pensiun. (10) Kedisiplinan, adalah kunci dan fungsi yang terpenting dalam mencapai tujuan, sebab tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal. (11) Pemberhentian, yaitu putusannya hubungan kerja seorang Guru dari perusahaan. Pemberhentian hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan Guru sendiri maupun perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab-sebab lainnya yang telah diatur oleh Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964.

Mangkunegara (2016) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) atau dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo dalam Ramadhan (2018) kinerja berasal dari pengertian 13 performance. Kinerja mempunyai arti yang luas, kinerja bukan hanya hasil kerja, namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan pendapat dari kedua ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang Guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan kemampuan kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya.

(1) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Mangkunegara (2016) menyebutkan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sebagai berikut: (2) Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) Guru terdiri dari kemampuan potensi Intelligence Quotient (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) serta pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, maka Guru tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu dalam penempatan Guru pada pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya. (3) Faktor motivasi (motivation) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri Guru untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang Guru dalam menghadapi situasi kerja.

Amstrong dan Baron dalam Perdana (2020) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Faktor individu (personal factors), berkaitan dengan keahlian, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. (2) Faktor kepemimpinan (leadership factors), berkaitan dengan arahan, kualitas dorongan, dan dukungan oleh manager dan team leader. (3) Faktor tim (team factors), faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. (4) Faktor sistem (system factors), berkaitan dengan metode/sistem kerja yang diterapkan serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi. (5) Faktor

situasi (contextual/situational factors), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Guru Menurut Hasibuan (2018) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja Guru sebagai berikut: (1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besaran balas jasa. (2) Alat ukur prestasi kerja yaitu sejauh mana Guru dapat sukses dalam pekerjaannya. (3) Sebagai bahan evaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan. (4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, struktur organisasi, metode kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja. (5) Sebagai indikator dalam menentukan kebutuhan pelatihan bagi Guru. (6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga tercapainya tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik. (7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (administrator, supervisor, managers) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) agar mengetahui minat dan semua kebutuhan bawahannya. (1) Alat untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan Guru di masa mendatang. (2) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan Guru. (3) Alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan anggota, dengan demikian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan agar diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan. (4) Alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan Guru. (5) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan dari Guru selama bekerja. Pengukuran kinerja sangat diperlukan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan organisasi, manfaat pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Menurut Robbins dalam Perdana (2020) kinerja dapat diukur melalui indikator: 16 . (1) Kualitas, hal ini dapat diukur dari persepsi Guru terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Guru. (2) Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. (3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil (output) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian, tingkat seorang Guru yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Yakni suatu tingkat dimana seorang Guru mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Hasibuan (2018) pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam 17 mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anoraga dalam Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bertindak seperti yang dikehendaki ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Fiedler dalam Farida dan Hartono (2016) menjelaskan kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama suksesnya suatu organisasi, dimana keefektifan dari seorang pemimpin akan menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat bekerja secara produktif sesuai dengan yang diharapkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Pemimpin transformasional (transformasional leader) adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan individu dan berkemampuan

untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Robbins dan Judge (2014).

Bass dan Ruth dalam Wijonarko (2014) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai cara tertentu dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Menurut Burn dalam Rejeki, Mas'ud, dan Maryadi (2020) kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi serta inspirasi kepada setiap Guru. Kepemimpinan transformasional berupaya untuk mengembangkan peran Guru ke arah yang lebih baik dan menguntungkan bagi Guru serta secara keseluruhan dapat menguntungkan organisasi dalam hal produktivitas organisasi yang meningkat.

Robbin dalam Wijonarko (2014) mengemukakan bahwa para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka terdorong untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada sebelumnya. Hal ini ditumbuhkan pemimpin transformasional melalui cara mendekatkan diri dengan bawahan secara personal.

Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan pada dasarnya ialah proses mempengaruhi orang lain. Bass dan Avolio dalam Perdana (2020) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) Idealized Influence (Pengaruh Ideal). Dimensi yang menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya. (2) Inspirational Motivation (Motivasi inspirasional). Dimensi yang menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme. (3) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual). Mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. (4) Individualized Consideration (Pertimbangan Individual). Dimensi yang menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir.

Abraham Spering dalam Mangkunegara (2016) mendefinisikan motif sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Selanjutnya William J. Stanton dalam Mangkunegara (2016) menjelaskan motif sebagai suatu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai puas. Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2016) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti menggerakkan atau dorongan.

Motivasi (*motivation*) 20 dalam manajemen pada umumnya hanya ditujukan pada sumber daya manusia dan secara khususnya pada bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menjadi hal penting sebab motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dapat dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang dikehendaki. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri Guru untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja memiliki tujuan sebagai berikut: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Guru. (2) Meningkatkan produktivitas kerja Guru. (3) Mempertahankan kestabilan Guru perusahaan. (4) Meningkatkan kedisiplinan Guru. (5) Mengefektifkan pengadaan Guru. (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi Guru, (8) Meningkatkan tingkat

kesejahteraan Guru. (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab Guru terhadap tugas-tugasnya. (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa tingkah laku individu Guru dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya adalah bahwa tingkah laku seorang Guru biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Secara umum tujuan dari motivasi adalah untuk menggugah dan menggerakkan seseorang agar timbul keinginan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Kerja Beberapa teori yang menjelaskan mengenai motivasi diantaranya: (1) Teori Dua Faktor Oleh Frederick Herzberg/ Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yang pertama yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor-faktor pemeliharaan tersebut meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, rumah dinas, mobil dinas, dan tunjangan. Kedua, yaitu faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan dapat menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun apabila kondisi ini tidak ada, maka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini disebut *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi prestasi, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, kemajuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. (2) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow's Need Hierarchy Theory). Maslow dalam Hasibuan (2018) mengatakan bahwa kebutuhan yang dikehendaki seseorang itu berjenjang. Artinya, apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Kemudian apabila kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya hingga tingkat kebutuhan kelima. Dasar teori hierarki kebutuhan: (a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Manusia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini akan terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. (b) Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak akan menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. (c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) Kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup, seperti rumah, makanan, dan pakaian. (2) Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan (Safety And Security Needs) Kebutuhan akan kebebasan dari suatu ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. (3) Kebutuhan Sosial (Affiliation Or Acceptance Needs Or Belongingness). Kebutuhan untuk sosial, teman, berafiliasi, berinteraksi, serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat sekitar.

Tugas Hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas didukung oleh banyak penelitian. Pemimpin transformasional memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pengikut mereka, meyakinkan pengikut untuk menunjukkan upaya ekstra, dan mendorong pengikut untuk berfikir kreatif tentang masalah yang kompleks (Bacha, 2014).

Akibatnya, pengikut cenderung berperilaku dengan cara memfasilitasi kinerja tugas tingkat tinggi. Selain itu, para pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kolektif. Ketika pengikut mengaitkan kesuksesan mereka sendiri dengan organisasi mereka dan mengidentifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, mereka menjadi lebih bersedia untuk memberikan kontribusi positif dalam konteks kerja.

Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja tugas pengikut dengan memprediksi secara positif persepsi kecocokan mereka terhadap pekerjaan di tingkat individu, yaitu ketika para pemimpin menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional terhadap pengikut individu, para pengikut ini cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai pasangan yang cocok untuk kebutuhan mereka, dan juga cenderung merasa yakin bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mempertahankan kondisi saat ini yang kontras dengan pertumbuhan. (Chi & Pan, 2012)

Masa pandemi COVID-19, durasi waktunya pendek. Mendadak dan tiba-tiba. Semua orang gagap dan panik. Di sinilah kualitas seorang pemimpin akan diuji. Sejauh mana ia punya kompetensi dan narasi dalam menghadapi situasi ini. Ada 3 gaya kepemimpinan yang dapat dijadikan acuan bagi kita sebagai leaders dalam situasi covid 19 saat ini : (1) Pemimpin yang peka adalah pemimpin yang tersentuh hati nuraninya oleh suatu keadaan baik itu yang dialami oleh orang maupun oleh suatu keadaan lingkungan hidup. Pemimpin yang peka dengan situasi yang dialami oleh orang, adalah pemimpin yang bisa menghargai pegawai atau bawahan yang setara dengan kita. Dia peka dengan situasi yang dialami oleh orang lain dan karena itu pemimpin itu terpanggil untuk cepat tanggap terhadap apa yang telah terjadi disekitarnya.

Dalam situasi covid 19 seorang pimpinan akan segera melihat apa yang sebenarnya terjadi, apa dampak kepada bawahannya dan lembaganya, bagaimana jalan keluar terhadap situasi seperti ini, sehingga kepekaannya terhadap situasi mampu mendorong pemimpin membuat kebijakan yang sangat manusiawi demi lancarnya perjalanan lembaganya.

Ketidakepekaan seorang pemimpin terhadap situasi pandemi covid-19 akan melahirkan ketidakpedulian kepada nasib bawahannya dan keluarganya yang sedang berjuang melawan wabah yang terjadi.

Langkah awal yang dapat dilakukan dengan berusaha mengenali adanya suffer (penderitaan) di sekitar kita. Berusahalah untuk menjadi lebih peka atas apa yang terjadi di sekeliling kita.

Peka terhadap situasi merupakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam masa pandemi covid 19 saat ini. Situasi pandemi ini adalah situasi yang sangat challenging bagi semua lembaga. Namun demikian, saat ini bukanlah saat yang tepat untuk bicara mengenai target dan prestasi. Ini saatnya memikirkan mengenai “orang”, yaitu pegawai kita, pencari keadilan, aparat pengadilan, keluarga besar aparatur pengadilan. Kepekaan ini akan meningkatkan moralitas bawahan dan meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap pimpinannya. Pemimpin terbaik adalah pemimpin yang bekerja tanpa mengorbankan orang di sekitarnya.

Empati termasuk kemampuan untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah, dan mengambil perspektif orang lain.

Empati adalah kemampuan dengan berbagai definisi yang berbeda yang mencakup spektrum yang luas, berkisar pada orang lain yang menciptakan keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain, mengetahui apa yang orang lain rasakan dan pikirkan, mengaburkan garis antara diri dan orang lain.

Empati seorang pemimpin adalah upaya serius untuk memahami persoalan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinya, dan berdasarkan hasil penyelaman itulah sang pemimpin berusaha secara adil dan bijak merumuskan kebijakan untuk merespon dan memenuhi aspirasi tersebut.

Sebagian leader di dalam Lembaga merasa terlalu sibuk dikejar keluhan Guru adalah membuang waktu. Dalam masa pandemi ini, sebagian leader merasa ini adalah saat yang tepat untuk memberikan atensi secara tulus, sebagian yang lain, merasa bahwa ini adalah saat yang tepat menekan Guru agar mereka lebih lagi berkontribusi, *no time for listening to their sad stories*.

Empati sering dianggap sulit untuk diterapkan dalam organisasi atau. Keinginan atasan untuk memberi atensi lebih pada Guru atau bawahannya sering terhambat dengan tingginya pressure dan ketakutan tidak tercapainya target Lembaga seperti misalnya SIPP dan lainnya. Alain Hunkins menyatakan bahwa ini saatnya menjadi *exceedingly human*, memberikan penekanan extra untuk memanusiakan manusia. Fokus pada orang lalu tugas menjadi yang nomor berikutnya. Seperti apa yang dijelaskan oleh Pak Achmad Fahrozi dalam tulisannya berjudul Tantangan Memimpin Tim Virtual, bahwa “trust” menjadi ingredient yang sangat penting, percayalah setiap orang akan berbuat yang terbaik untuk lembaga.

Sebagai makhluk sosial, mungkin sebagian orang dalam tim Anda yang menjalani *work from home* saat ini, terisolasi dari rekan – rekan kantor secara fisik, merasa tidak terlalu termotivasi, apalagi virus belum menunjukkan grafik yang menurun saat ini. Maka lakukan komunikasi dengan tim Anda secara rutin, tunjukkan kepada mereka bahwa Anda bersama

mereka (berempati), bahwa Anda peduli kepada kesulitan yang mereka hadapi. Namun ingat, komunikasi ini sifatnya bukan hanya menagih pekerjaan mereka, namun mencoba memposisikan diri pada posisi mereka serta menawarkan bantuan saat diperlukan. Monica dan Dunton (2017) dalam bukunya, *Awakening Compassion at Work: The Quiet Power That Elevates People and Organizations* menyampaikan bahwa sikap mental yang erat kaitannya dengan komitmen, rasa tanggung jawab dan saling menghargai lebih daripada emotion, erat kaitannya dengan 4 (empat) proses yang penting di dalamnya yaitu noticing, meaning, feeling dan acting. (Ratu Eneng Kusumaningrat, dalam Artikelnya *Compassionate Leadership dalam situasi Covid-19*, menyatakan Pemimpin dalam situasi covid 19 adalah memimpin dengan perilaku mengasih dan memberikan makna serta tujuan hidup yang berarti bagi Gurunya atau anggotanya.

Pengertian solusi menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah penyelesaian; pemecahan (masalah dan sebagainya); jalan keluar. Solutif adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan masalah atau mencari jalan keluar (solusi).

Seorang pemimpin dalam situasi covid-19 harusnya memiliki gaya Solutif yaitu selalu mencari jalan keluar terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi atau lembaganya.

Adapun permasalahan yang harus di carikan solusi pada masa pandemi virus covid-19 adalah: (1) bagaimana pekerjaan dan tugas tetap bisa berjalan dengan baik? (2) bagaimana Guru atau bawahan tetap sehat dan tidak terjangkit virus covid-19? (3) bagaimana menjamin kebutuhan pegawai selama melaksanakan Work From Home? (4) bagaimana membuat kebijakan yang membahagiakan pegawai agar sistem imun tubuhnya tetap terjaga?

Mengapa pemimpin harus harus mampu memberikan solusi? Karena fitrah kepemimpinan akan selalu dihadapkan pada berbagai persoalan dan permasalahan. Hal ini dapat kita pahami, mengapa jika ada 2 orang bepergian maka harus ditunjuk pemimpinnya.

Karena, sebuah perjalanan memiliki potensi masalah, dan jika tidak ada pemimpinnya maka akan membahayakan, tidak ada yg bertanggung jawab dlm hal pengambilan solusi/keputusan.

Pemimpin Solutif dapat membaca struktur masalah dan memetakannya ke dalam tahapan-tahapan pemecahan dalam mencari jalan keluar/solusi. Pemimpin Solutif tidak mudah panik. Ia mencerna persoalan-persoalan di hadapannya dengan jernih. Karena ia menyadari bahwa persoalan yang datang sebuah keniscayaan. Pemimpin Solutif bukanlah penghibur yang hanya memberikan janji dan angan-angan belaka. Ia bekerja dengan keras untuk memberikan amal dan kerja terbaik, dipuji ataupun tidak.

Pandemic covid 19 belum menunjukkan tanda-tanda penurunan, dalam masa-masa seperti ini pemimpin yang solutif sangat dibutuhkan, untuk memberikan solusi dan jalan terbaik untuk pegawai dan lembaganya serta mengambil Langkah konkrit beban Guru yang mengalami "suffering". Seorang pemimpin yang hebat menganggap dirinya setara dengan bawahannya, meskipun secara jabatan memang lebih tinggi. Dengan menganggap dirinya setara dengan bawahannya, bawahannya pun juga tak akan merasa canggung, atau bahkan takut untuk mengutarakan pendapatnya. Jika sudah berbaur dengan bawahannya, maka pemimpin dan bawahannya bisa bekerja sama lebih baik untuk mendapatkan solusi dari tiap permasalahan yang ada.

Terlebih lagi, sistem kerja yang biasanya dilakukan di kantor kemudian diubah menjadi work from home (WFH), bekerja dari jauh atau remote working menuntut pemimpin untuk mengubah strategi, yaitu bagaimana pekerjaan setiap individu bisa tetap produktif dan kreatif sehingga seluruh program kerja tetap berjalan dengan baik.

Banyak sekali gaya kepemimpinan yang dapat membangun seseorang berjiwa kepemimpinan yaitu, memiliki kepekaan dan respek yang tinggi, ber empati, solutif juga mampu memotivasi rekan-rekannya agar dapat mencapai suatu target dalam situasi pandemic covid 19. Namun, ada satu gaya kepemimpinan yang sesungguhnya tidak kalah penting dengan beberapa gaya kepemimpinan diatas, yaitu evaluatif.

Evaluatif merupakan sebuah gaya atau karakter dimana pemimpin rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja dan aktivitas selama masa pandemic covid. Banyak orang yang meremehkan pentingnya melakukan evaluasi setelah proses pencapaian target dilakukan,

padahal evaluasi merupakan salah satu cara yang paling efektif dalam meminimalisir kerugian, dan terjadinya hal-hal diluar prediksi.

Memang bukan suatu hal yang mudah untuk membiasakan diri melakukan evaluasi, karena bagi sebagian orang, hal yang sudah terjadi biarlah terjadi, sehingga seringkali kesalahan atau mungkin kekurangan dalam proses terabaikan, dan akhirnya menjadi sebuah kebiasaan. pemimpin yang evaluatif akan selalu mereview setiap program dan mengevaluasi semua rencana yang sedang dijalkannya.

Mereka juga tidak pernah takut untuk melakukan sebuah perubahan bila ternyata program yang dijalankan tidak berjalan dengan baik atau bahkan gagal. Makin sering melakukan evaluasi, ini akan membuatnya makin teliti.

Karakter dan kompetensi seorang pemimpin akan terlihat secara terang benderang ketika ia dihadapkan pada masalah. COVID-19 adalah masalah yang sangat serius. Penyebarannya luar biasa cepat. Tingkat kematiannya tinggi. Dampak sosial-ekonominya dahsyat. Ini akan dapat mengukur seorang pemimpin dengan melihat cara ia menghadapinya. Waktunya teramat singkat, tak sempat lagi pemimpin bersolek. Buzzer terbatas ruang geraknya. Isu COVID-19 begitu cepat dan massif. Second to second. Tak akan tertandingi oleh isu lain. Semua akan fokus melihat isu ini. Juga melihat bagaimana pemimpin mereka menyelesaikannya. Dari kasus COVID-19, akan terlihat mana pemimpin yang berkompeten, dan mana yang tak berkompeten. Ia eksepsional person, atau holder of eksepsional position. Ia pemimpin asli, atau hanya boneka. Ini berlaku di semua lembaga.

Pertama, sejauhmana seorang pemimpin peka terhadap masalah. Ini hal yang paling mendasar dan prinsip. Kalau tidak peka terhadap masalah, bagaimana mungkin ia bisa dengan cepat mengetahui dan mencari solusinya? Dengan peka terhadap situasi dan masalah maka pemimpin bisa mengambil langkah antisipasi yang disiapkan pemimpin itu. Cenderung cepat atau lambat. Serius, atau sekedarnya saja. Ini soal komitmen.

Kedua, bagaimana pemimpin bisa berempati yang bisa merasakan apa yang dirasakan Guru/bawahannya dalam menghadapi masalah covid 19 tersebut, ada emosi yang menyentuh perasaan, pemimpin bisa hadir sebagai saudara, sahabat dan juga teman yang selalu peduli dengan pegawai, sehingga tercipta situasi dimana pegawai percaya dan yakin karena pemimpinnya hadir di tengah-tengah mereka. seorang pemimpin itu bisa ikut merasakan apa yang dirasakan pegawainya atau bawahannya.

Ada empati yang bisa dirasakan oleh mereka yang bekerja jauh dari keluarga. Ketiga, bagaimana pemimpin bisa memberikan solusi yang terbaik bisa menggerakkan dan mengkonsolidasikan semua kekuatan dan potensi di bawah otoritasnya. Sinergi bawahan ada di tangan pemimpin. Kalau bawahan jalan sendiri-sendiri, bahkan malah bertabrakan, ini indikator bahwa kepemimpinannya gak jalan. Pemimpin yang bisa memberikan solusi yang manusiawi dan bersahabat kepada pegawai dan lembaganya dalam menghadapi masalah pandemic covid 19.

Keempat, bagaimana pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang evaluative, mengevaluasi seluruh kebijakannya karena yang dihadapi sekarang adalah situasinya berbeda kemudiang menentukan Langkah selanjutnya. Mengevaluasi setiap Langkah dan bahkan mengevaluasi kebijakan yang akan di buat, apakah kebijakan tersebut membawa dampak yang baik terhadap pegawai dan lembaganya atau bahkan sebaliknya.

Empat hal ini akan menjadi seleksi alam, apakah para pemimpin itu eksepsional person, sungguh-sungguh seorang pemimpin, atau holder of eksepsional position, para pemimpin pajangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan pembahasan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penerapan dari fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, serta pengawasan sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan untuk digunakan dalam melaksanakan tindak 11 pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia. (20 Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan dari Guru selama bekerja.

Pengukuran kinerja sangat diperlukan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan organisasi, manfaat pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. (3) Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja tugas pengikut dengan memprediksi secara positif persepsi kecocokan mereka terhadap pekerjaan di tingkat individu, yaitu ketika para pemimpin menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional terhadap pengikut individu, para pengikut ini cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai pasangan yang cocok untuk kebutuhan mereka, dan juga cenderung merasa yakin bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mempertahankan kondisi saat ini yang kontras dengan pertumbuhan. (4) Sejauhmana seorang pemimpin peka terhadap masalah. Ini hal yang paling mendasar dan prinsip. Kalau tidak peka terhadap masalah, bagaimana mungkin ia bisa dengan cepat mengetahui dan mencari solusinya? Dengan peka terhadap situasi dan masalah maka pemimpin bisa mengambil langkah antisipasi yang disiapkan pemimpin itu. Cenderung cepat atau lambat. Serius, atau sekedar saja. Ini soal komitmen. (5) Bagaimana pemimpin bisa berempati yang bisa merasakan apa yang dirasakan Guru/bawahannya dalam menghadapi masalah covid 19 tersebut, ada emosi yang menyentuh perasaan, pemimpin bisa hadir sebagai saudara, sahabat dan juga teman yang selalu peduli dengan pegawai, sehingga tercipta situasi dimana pegawai percaya dan yakin karena pemimpinnya hadir di tengah-tengah mereka. seorang pemimpin itu bisa ikut merasakan apa yang dirasakan pegawainya atau bawahannya. Ada empati yang bisa dirasakan oleh mereka yang bekerja jauh dari keluarga. (6) Bagaimana pemimpin bisa memberikan solusi yang terbaik bisa menggerakkan dan mengkonsolidasikan semua kekuatan dan potensi di bawah otoritasnya. Sinergi bawahan ada di tangan pemimpin. Kalau bawahan jalan sendiri-sendiri, bahkan malah bertabrakan, ini indikator bahwa kepemimpinannya gak jalan. Pemimpin yang bisa memberikan solusi yang manusiawi dan bersahabat kepada pegawai dan lembaganya dalam menghadapi masalah pandemic covid 19. (7) Bagaimana pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang evaluative, mengevaluasi seluruh kebijakannya karena yang dihadapi sekarang adalah situasinya berbeda kemudian menentukan Langkah selanjutnya. Mengevaluasi setiap Langkah dan bahkan mengevaluasi kebijakan yang akan di buat, apakah kebijakan tersebut membawa dampak yang baik terhadap pegawai dan lembaganya atau bahkan sebaliknya.

Saran

Adapun yang dapat penulis sarankan dalam penulisan makalah ini adalah : (1) Pemimpin hendaknya benar-benar dapat diandalkan pada saat pandemi Covid-19 karena situasi yang tidak menentu, dan kepanikan di sana-sini sehingga menyebabkan Guru dapat mengalami penurunan motivasi kerja. (2) Sebagai pemimpin alangkah lebih baiknya memiliki sifat peka, empati, solutif dan evaluatif. Ke empat hal tersebut merupakan kunci sukses pemimpin di saat pandemi Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Albisa, Faaiza Fiiana. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Supermarket Luwes Ponorogo. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Amalia, Dzikrillah Rizqi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Studi Kasus Guru Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Andayani, Imelda., dan Tirtayasa, Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 45-54.
- Angelika, S. Marsella., dan Yanuar. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PT. Vizta Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 1, No. 3, Hal. 541-547.
- D'Auria, Gemma., dan Smet, Aaron De. (2020). *Kepemimpinan Di Saat Krisis: Menghadapi Wabah Virus Corona Dan Tantangan Di Masa Depan*. Mickensy and Company. Farida, Umi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.