

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETAHANAN KERJA, DAN OPTIMISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Arneliana¹⁾, Syamsul Hadi²⁾, Epsilandri Septyarini³⁾

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kota Yogyakarta
e-mail: arnelianaarneliana@gmail.com¹⁾, fe@ustjogja.ac.id²⁾, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³⁾

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, ketahanan kerja, dan optimisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan populasi pada Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta dengan responden penelitian sebanyak 77 pegawai. Teknik pengambil sampel menggunakan sampling jenuh atau diisi oleh responden yang kebetulan bersedia terlibat. Data diambil menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketahanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Optimisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketahanan Kerja, Optimisme, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style, work resilience and optimism on employee performance at the Yogyakarta Special Region Education, Youth and Sports Office. This research used a population of employees of the Yogyakarta Special Region Education, Youth and Sports Department with 77 research respondents. The sampling technique uses saturated sampling or is filled in by respondents who happen to be willing to be involved. Data was taken using a questionnaire and processed using multiple linear regression analysis and using the SPSS 20 application. The research results confirmed that Leadership Style had a positive and significant effect on employee performance. Work Resilience has a positive and significant effect on employee performance. Optimism has a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that leadership style, work resilience and optimism have a positive and significant effect on the performance of employees of the Yogyakarta Special Region Education, Youth and Sports Department.

Keywords: Influence of Leadership Style, Work Resilience, Optimism, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era kemajuan zaman saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat krusial. Sumber daya manusia menjadi elemen tak terpisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan karena aktivitas operasional perusahaan secara erat terkait

dengan pegawai. Sumber daya manusia dalam konteks manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Yulgendri & Febriani, 2022). Susan (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai individu yang bekerja dalam sebuah organisasi, baik itu institusi atau perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang harus terus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Sumber daya manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Arianto & Kurniawan, 2020).

Menurut Achmad S. Rucky dalam Bangun (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang tepat dan efektif untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam suatu organisasi tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya manusia dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Peran kepemimpinan memiliki peran sentral dalam suatu organisasi, yang menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi sangat bergantung pada pemimpinnya. Seorang pemimpin yang efektif harus responsif terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia, dan dapat mengoptimalkan kinerja organisasi serta mengatasi masalah dengan tepat (Atatsi et al., 2019).

Ketahanan kerja adalah kemampuan individu untuk tetap produktif dan efektif dalam menghadapi tekanan, tantangan, dan perubahan di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan kapasitas individu untuk beradaptasi dengan kesulitan dan menahan tuntutan pekerjaan (Zaky, 2021). Individu yang memiliki ketahanan kerja yang baik cenderung lebih mampu mengatasi stres, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, serta tetap fokus pada tujuan dan tanggung jawab mereka meskipun dihadapkan pada situasi yang sulit (Khalimah & Amrulloh, 2021).

Sementara Seligman dalam Muqsith & Yusuf (2018) mendefinisikan optimisme sebagai keyakinan pada kemungkinan terjadinya hal-hal baik di masa depan, yang didasarkan pada penjelasan internal, stabil, dan menyeluruh terhadap peristiwa-peristiwa positif. Menurut (Oktaviani & Dwatra, 2021), Optimisme ini dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk kesehatan mental dan fisik, kinerja di tempat kerja, dan hubungan interpersonal.

Kinerja pegawai tercermin dalam hasil kerjanya, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi, baik yang bersifat berorientasi pada profit atau non-profit, selama periode tertentu. Hal ini menekankan pada hasil atau keluaran pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dalam organisasi (Egie et al., 2019; Pramestya et al., 2023). Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Panjaitan, 2018). Kinerja pegawai yang baik berkontribusi positif pada perkembangan bisnis perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada pencapaian kesuksesan perusahaan (Yulgendri, 2022).

2. KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Edwin B. Flippo dalam Majluf & Abarca (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mencakup perilaku pemimpin yang berusaha mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.

Ketahanan Kerja

Ketahanan kerja merupakan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja dengan cara yang efektif dan produktif. Konsep ini mencakup kemampuan untuk tetap tenang dan berfokus dalam situasi yang menekan, serta kemampuan untuk pulih dan bangkit setelah mengalami kegagalan atau kesulitan (Prayag et al., 2020).

Optimisme

Lopez & Snyder dalam Muqsith & Yusuf (2018) mendefinisikan optimisme sebagai harapan individu bahwa segala sesuatu akan menuju ke arah kebaikan, yang mendorong individu untuk percaya pada diri dan kemampuan mereka, serta memungkinkan mereka untuk mengatasi permasalahan dengan cepat. Seligman menekankan pandangan optimisme sebagai cara melihat hal-hal positif dan memberikan makna pada peristiwa dalam kehidupan seseorang.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan parameter penting dalam evaluasi produktivitas dan kontribusi individu terhadap sebuah organisasi kedinasan (Kirana et al., 2023). Atatsi et al. (2019) menggambarkan kinerja pegawai sebagai sejauh mana seseorang dapat memberikan kontribusi dalam berbagai aspek, termasuk kuantitas dan kualitas output, kepatuhan terhadap jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja yang baik tercermin dalam hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mampu mencapai tujuan perusahaan (Septyarini, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi yang tidak melebihi 100 responden, penulis memutuskan untuk mengambil seluruh populasi, yakni 100%, sebagai sampel penelitian. Hal ini melibatkan semua pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah total responden untuk penelitian ini adalah sebanyak 77 responden.

Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode ini berdasarkan pada ketentuan yang di kemukakan oleh Sugiyono dalam Festiningtyas & Gilang (2020), yang mengatakan bahwa : “ sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Sumber dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui instrumen berupa kuesioner. Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data dan informasi yang efektif, di mana daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis disebarkan kepada para responden yang menjadi subjek penelitian. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga dapat memberikan data yang akurat dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Penggunaan kuesioner ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara efisien dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat.

Analisis Data

Data yang dianalisis pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20, pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, selanjutnya menggunakan teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 77 responden. Tingkat signifikansi 5% jika nilai r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid. Berikut tabel 1. adalah hasil uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK.1	0.602	0,224	Valid
	GK.2	0.619	0,224	Valid
	GK.3	0.749	0,224	Valid
	GK.4	0.650	0,224	Valid
	GK.5	0.767	0,224	Valid
	GK.6	0.816	0,224	Valid
Ketahanan Kerja	KK.1	0.671	0,224	Valid
	KK.2	0.650	0,224	Valid
	KK.3	0.685	0,224	Valid
	KK.4	0.583	0,224	Valid
	KK.5	0.712	0,224	Valid
	KK.6	0.802	0,224	Valid
	KK.7	0.629	0,224	Valid
	KK.8	0.700	0,224	Valid
	KK.9	0.813	0,224	Valid
	KK.10	0,709	0,224	Valid
Optimisme	OM.1	0.442	0,224	Valid
	OM.2	0.645	0,224	Valid
	OM.3	0.620	0,224	Valid
	OM.4	0.522	0,224	Valid
	OM.5	0.625	0,224	Valid
	OM.6	0.509	0,224	Valid
	OM.7	0.489	0,224	Valid
	OM.8	0.436	0,224	Valid
Kinerja Pegawai	KP.1	0.725	0,224	Valid
	KP.2	0.798	0,224	Valid
	KP.3	0.771	0,224	Valid
	KP.4	0.706	0,224	Valid
	KP.5	0.744	0,224	Valid
	KP.6	0.773	0,224	Valid
	KP.7	0.758	0,224	Valid
	KP.8	0.785	0,224	Valid
	KP.9	0.797	0,224	Valid
	KP.10	0.841	0,224	Valid
	KP.11	0.865	0,224	Valid
	KP.12	0834	0,224	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 2. hasil uji validitas dengan jumlah 77 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, ketahanan kerja, optimisme dan kinerja pegawai yang diajukan untuk responden pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Yogyakarta adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	,794	Reliabel
Ketahanan Kerja	,881	Reliabel
Optimisme	,648	Reliabel
Kinerja Pegawai	,943	Reliabel

Sumber: Data Prminer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 2. hasil uji reliabilitas dari 77 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,93305677
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,065
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme terhadap kinerja pegawai nilai asymp.sig sebesar 0,200 $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TGK	,589	1,697
	TKK	,695	1,438
	TOM	,640	1,563

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,117	5,196		-,215	,830
	TGK	,075	,213	,053	,350	,727
	TKK	,097	,101	,133	,962	,339
	TOM	-,036	,178	-,030	-,205	,838

a. Dependent Variable: RES1

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat diketahui bahwa uji glejser heteroskedastisitas dinyatakan nilai signifikan variabel independen diatas besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini.

Uji Hipotesis

Uji PARSIA (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-37,333	8,039		-4,644	,000
	TGK	,997	,330	,289	3,023	,003
	TKK	,785	,157	,440	5,010	,000
	TOM	,638	,275	,212	2,317	,023

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Uji statistik (uji t) dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui rumus t- tabel yaitu t tabel (df= 77-2, df = 199.210) sehingga diketahui t- tabel adalah 1,992.

- a. Uji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 3,023 Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 3,023 > 1,992. Dengan sig. sebesar 0,003 (0,003≤0,05). Hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
- b. Uji pengaruh Ketahanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 5,010 Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 5,010 > 1,992. Dengan sig. sebesar 0,000 (0,000<0,05). Hipotesis 2 yang menyatakan Ketahanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai diterima.
- c. Uji pengaruh Optimisme terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 2,317 Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,317 > 1,992. Dengan sig. sebesar 0,023(0,023<0,05). Hipotesis 3 yang menyatakan Optimisme berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai diterima.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2869,809	3	956,603	37,758	,000 ^b
	Residual	1849,464	73	25,335		
	Total	4719,273	76			
a. Dependent Variable: TKP						
b. Predictors: (Constant), TOM, TKK, TGK						

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa F hitung sebesar 37,758 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,592	5,03340
a. Predictors: (Constant), TOM, TKK, TGK				

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R²) = 0,592 artinya variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat sebesar 59,2% sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0.997 dengan probabilitas 0,003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Aisah, 2020; Depitra & Soegoto, 2018; Hasibuan, 2018; Lidya Delimah Pasaribu & Hestu Nugroho Warasto, 2020; Muizu et al., 2019; Syahputra et al., 2020).

Ketahanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketahanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0.785 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ocktafian (2021) bahwa ketahanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Optimisme terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil analisis data menunjukkan bahwa optimisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0.638 dengan probabilitas 0,023 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Wulandari, (2020) optimisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai F hitung sebesar 37,758 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Ketahanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil.
3. Optimisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Gaya kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian indikator pernyataan mean terendah variabel kinerja pegawai. Maka dari itu instansi atau pimpinan disarankan membuat program pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan pegawai agar setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dipahami dengan baik. Karena hal itu akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam melakukan penelitian selanjutnya, dapat menggunakan variabel bebas yang tidak termasuk dalam penelitian ini tetapi masih berkaitan dengan subjek yang sama. Di sisi lain, penelitian dapat menggunakan variabel yang sama tetapi memperluas lingkup penelitian dan menambahkan lebih banyak sampel untuk memberikan pemahaman yang lebih luas. Peneliti memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel independen yang lain seperti lingkungan kerja agar memberikan novelty pada penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Egie, D., Hr, S., & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 72–79.
- Festingtyas, R., & Gilang, A. (2020). The Influence Of Motivation On Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 124–128.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Nurmustofa, U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja dan Motivasi Instrinsik terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 321–330.
- Khalimah, N., & Amruloh, D. A. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Eins Trend Factory 2. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 38–48.
- Lidya Delimah Pasaribu, V., & Hestu Nugroho Warasto, dan. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114.
- Majluf, N., & Abarca, N. (2021). *Sensible leadership: Human centered, insightful and prudent*. Routledge.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Muqsith, H. R., & Yusuf, U. (2018). Hubungan Optimisme dengan Kinerja pada Karyawan Rumah Makan Ampera Gadobangkong. *Prosiding Psikologi*, 833–838.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830–843.
- Oktaviani, A., & Dwatra, F. D. (2021). TINGKAT OPTIMISME PADA MAHASISWA MAGANG DI TENGAH PANDEMI COVID-19. *Jurnal Riset Psikologi*, 2021(4).
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism*, 23(10), 1216–1233.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665.
- Seligman, M. E. P. (2018). *The hope circuit: A psychologist's journey from helplessness to optimism*. Hachette UK.
- Septyarini, E. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 48–59.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952–962.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117.
- Wulandari, W., Hermanu, D. H., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Optimisme Karyawan Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1685–1710.
- Yulgendri, A., & Febriani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 329–338.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.