

KONTRIBUSI NILAI - NILAI KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN ETOS KERJA UNGGUL DI PT MULTI UNGGUL SINERGI JAKARTA UTARA

Sutardi¹, Moh. Tahang²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Tangerang Selatan, Indonesia

Email : 2aang.ganesha@gmail.com

^{*}) Corresponding Author

Received: 13 Oktober 2025

Revised: 13 November 2025

Accepted: 13 Januari 2026

Published online:

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi nilai-nilai kepemimpinan dalam membangun etos kerja unggul di PT Multi Unggul Sinergi, Jakarta Utara. Nilai kepemimpinan yang dikaji meliputi integritas, tanggung jawab, keteladanan, dan komunikasi efektif, serta pengaruhnya terhadap motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan sumber daya manusia. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer, supervisor, dan karyawan, observasi langsung terhadap perilaku kerja sehari-hari, serta studi dokumentasi terhadap kebijakan dan prosedur internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan secara konsisten berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kedisiplinan, serta mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal. Kepemimpinan yang berlandaskan integritas, kejelasan tanggung jawab, keteladanan pimpinan, dan komunikasi yang terbuka terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang positif, kondusif, dan berorientasi pada kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif guna membangun etos kerja unggul dan meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Keywords:

Nilai Kepemimpinan, Etos Kerja Unggul, Budaya Kerja, Motivasi Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang berkembang pesat, setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal (M. Noor, 2024a). Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek teknologi dan dinamika pasar, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia sebagai fondasi utama keberlangsungan dan daya saing organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya dalam membangun etos kerja yang kuat dan berkelanjutan.

Etos kerja mencerminkan sikap, semangat, dan nilai-nilai kerja yang dijadikan landasan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Etos kerja unggul ditandai oleh komitmen terhadap kualitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan dengan etos kerja unggul tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban, tetapi juga memiliki kesadaran dan dorongan internal untuk berprestasi (Firdaus et al., 2022).

Pembentukan etos kerja unggul merupakan proses jangka panjang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif (Amsari et al., 2024). Nilai-nilai kepemimpinan seperti integritas, tanggung jawab, keteladanan, empati, keadilan, dan komunikasi yang efektif menjadi fondasi dalam setiap tindakan dan keputusan pemimpin. Penerapan nilai-nilai tersebut secara konsisten terbukti mampu membentuk perilaku kerja individu dan kolektif, sekaligus menciptakan hubungan kerja yang sehat di dalam organisasi (Jambak et al., 2023).

Ketika nilai kepemimpinan dijalankan secara nyata, budaya organisasi yang positif akan terbentuk dan mengakar sebagai identitas perusahaan (Lisnawati et al., 2023). Namun demikian, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam menumbuhkan etos kerja unggul, antara lain akibat gaya kepemimpinan yang kurang tepat, lemahnya komunikasi internal, serta ketidaksesuaian antara nilai organisasi dan nilai individu. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi nilai kepemimpinan belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

PT Multi Unggul Sinergi Jakarta Utara merupakan salah satu perusahaan yang secara aktif berupaya meningkatkan profesionalisme dan daya saing melalui penguatan kualitas sumber daya manusia. Berbagai program pengembangan kepemimpinan telah dilakukan melalui pelatihan, coaching, dan pembentukan budaya kerja berbasis nilai-nilai perusahaan (Utomo et al., 2022), (Chugunov et al., 2021).

Namun, sejauh mana nilai-nilai kepemimpinan tersebut berkontribusi secara nyata terhadap pembentukan etos kerja unggul karyawan masih perlu dikaji secara mendalam (Cahyati & Adelia, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kontribusi nilai-nilai kepemimpinan dalam membangun etos kerja unggul di PT Multi Unggul Sinergi Jakarta Utara. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kontekstual yang komprehensif mengenai hubungan antara nilai kepemimpinan dan etos kerja, serta menghasilkan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam memperkuat peran kepemimpinan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memahami secara mendalam kontribusi nilai-nilai kepemimpinan dalam membangun etos kerja unggul di PT Multi Unggul Sinergi, Jakarta Utara. Penelitian dilaksanakan di lingkungan perusahaan tersebut pada periode Januari hingga Juni 2025. Subjek penelitian dipilih secara purposive, meliputi HRD, staf keuangan, dan staf kantor, yang dinilai memiliki pemahaman langsung terhadap praktik kepemimpinan dan budaya kerja di perusahaan (Nugraha & Purwadhi, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara mendalam semi-terstruktur, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipatif moderat untuk mengamati perilaku kepemimpinan, pola komunikasi, serta interaksi kerja sehari-hari tanpa mengganggu aktivitas organisasi. (Ramdhan, 2021).

Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi informan mengenai penerapan nilai-nilai kepemimpinan, strategi pembentukan etos kerja, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Studi dokumentasi digunakan sebagai data pendukung dengan menelaah dokumen internal perusahaan seperti visi-misi, kode etik, kebijakan SDM, dan catatan organisasi yang relevan (Noor et al., 2025), (Firdaus et al., 2022).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berkelanjutan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode, member checking kepada informan, serta peer briefing dengan dosen pembimbing dan praktisi di bidang kepemimpinan dan sumber daya manusia. Melalui tahapan tersebut, penelitian ini diharapkan menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan valid mengenai peran nilai-nilai kepemimpinan dalam membentuk etos kerja unggul di PT Multi Unggul Sinergi (Juhari & Zubair, 2022), (Riza et al., 2024), (Zaini et al., 2023), (Harahap, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemudian peneliti menyusun hasil temuan secara tematik untuk mempermudah pemahaman terhadap kontribusi nilai-nilai kepemimpinan dalam membangun etos kerja unggul di PT Multi Unggul Sinergi. Data yang telah diperoleh disajikan dalam bentuk narasi yang menggambarkan kondisi nyata di lapangan berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil display data menunjukkan bahwa pimpinan di PT Multi Unggul Sinergi secara konsisten menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang kuat. Nilai-nilai tersebut meliputi integritas, tanggung jawab, komunikasi terbuka, dan komitmen terhadap

n antara harapan dan kenyataan di lapangan. Beberapa informan menyebutkan bahwa meskipun nilai-nilai seperti kolaborasi dan kepercayaan diusung oleh pimpinan, praktik di beberapa divisi belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai tersebut. Staf keuangan mengungkapkan bahwa hambatan komunikasi antar departemen kadang menyebabkan kekeliruan dalam pelaksanaan tugas yang mempengaruhi produktivitas tim secara keseluruhan.

Surtardi. KONTRIBUSI NILAI – NILAI KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN ETOS KERJA UNGGUL DI PT MULTI UNGGUL SINERGI JAKARTA UTARA

Oleh karena itu, penting untuk memperkuat koordinasi antar bagian untuk menciptakan aliran informasi yang lebih lancar dan efektif.

Selain itu, meskipun nilai-nilai tersebut dianggap penting, penerapannya belum selalu konsisten di seluruh level organisasi. HRD mencatat bahwa terkadang, nilai-nilai yang ditegakkan oleh manajemen tidak selalu tercermin dalam tindakan sehari-hari di lapangan. Perbedaan dalam pemahaman dan pengimplementasian nilai-nilai tersebut dapat menjadi penghalang dalam mencapai tujuan bersama. Untuk mengatasi masalah ini, diusulkan perlunya program pelatihan yang berfokus pada penguatan nilai-nilai kepemimpinan secara praktis, sehingga semua pihak di perusahaan dapat lebih mudah menginternalisasi dan mempraktikkannya.

Proses evaluasi yang dilakukan perusahaan secara rutin juga menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan penerapan nilai-nilai kepemimpinan. Informan dari staf kantor menambahkan bahwa evaluasi tidak hanya melihat hasil kerja, tetapi juga bagaimana setiap individu berinteraksi dan mendukung tujuan tim. Dengan adanya proses evaluasi yang objektif dan konstruktif, tim dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai yang telah disepakati bersama.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan dalam penerapan nilai-nilai kepemimpinan, perusahaan memiliki potensi untuk terus berkembang dengan memperkuat budaya kerja yang berbasis pada integritas, transparansi, dan kolaborasi. Dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan komitmen dari seluruh pihak, PT. Multi Unggul Sinergi Jakarta Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, mendukung perkembangan karyawan, serta mempererat hubungan antar tim dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di lingkungan PT. Multi Unggul Sinergi Jakarta Utara, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan yang solid seperti integritas, transparansi, dan komunikasi terbuka berperan penting dalam menciptakan etos kerja yang unggul. Pemimpin yang menonjolkan nilai-nilai ini dalam praktik sehari-hari mampu membangun kepercayaan antara anggota tim dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Meskipun terdapat tantangan dalam konsistensi penerapan nilai-nilai tersebut di semua level organisasi, upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar departemen menunjukkan komitmen terhadap pengembangan budaya kerja yang positif.

Selain itu, proses evaluasi kinerja yang diterapkan perusahaan juga berkontribusi dalam mengukur sejauh mana nilai-nilai kepemimpinan diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan pendekatan evaluasi yang tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga proses dan hubungan antar anggota tim, perusahaan dapat terus meningkatkan efektivitas kerja dan memperbaiki area yang membutuhkan perhatian lebih. Proses evaluasi ini juga memberikan ruang bagi setiap individu untuk menerima umpan balik konstruktif, yang dapat menjadi pendorong bagi perbaikan berkelanjutan.

Namun, dalam implementasinya, terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan, seperti ketidaksesuaian antara praktik dan ekspektasi di beberapa divisi. Meskipun nilai-nilai

kepemimpinan telah disosialisasikan oleh pimpinan perusahaan, beberapa divisi masih mengalami kesulitan dalam menciptakan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya yang lebih terintegrasi untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan menjalankan nilai-nilai tersebut dengan konsisten.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun masih ada tantangan yang harus dihadapi, penerapan nilai-nilai kepemimpinan yang kuat dapat memberikan dampak positif bagi etos kerja dan efektivitas tim di PT. Multi Unggul Sinergi Jakarta Utara. Dengan terus memperkuat budaya komunikasi yang terbuka, kolaboratif, serta program pelatihan yang berfokus pada nilai-nilai kepemimpinan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan. Evaluasi yang berkelanjutan dan keselarasan antara teori dan praktik menjadi kunci dalam penguatan budaya kerja yang lebih unggul.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan memiliki kontribusi yang signifikan dalam membangun etos kerja unggul di PT Multi Unggul Sinergi. Nilai-nilai utama yang teridentifikasi meliputi integritas, tanggung jawab, komunikasi terbuka, konsistensi, dan komitmen pimpinan terhadap tujuan organisasi. Hasil ini menguatkan temuan Izzuddin dan Muhsin (2020) serta Novia et al. (2024) yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan dan layanan manajerial berperan penting dalam membentuk kepuasan dan loyalitas individu dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja tidak hanya tercermin pada hasil kerja, tetapi juga pada munculnya etos kerja yang ditandai dengan kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatif karyawan.

Nilai Integritas dan Keteladanan sebagai Fondasi Etos Kerja

Integritas muncul sebagai nilai kepemimpinan yang paling dominan dan dirasakan langsung oleh karyawan di berbagai level organisasi. Pemimpin yang menunjukkan kejujuran, keadilan, dan konsistensi antara ucapan dan tindakan mampu membangun kepercayaan karyawan, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya komitmen dan etos kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Firdaus et al. (2025) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Keteladanan pimpinan dalam penelitian ini terbukti menjadi mekanisme utama internalisasi nilai, di mana karyawan meniru perilaku kerja pemimpin sebagai standar etos kerja yang diharapkan.

Hal ini juga memperkuat pandangan Jain (2020) yang menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama dalam situasi organisasi yang dinamis, menuntut integritas moral, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang konsisten. Dengan demikian, integritas bukan hanya nilai normatif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam pembentukan budaya kerja unggul.

Komunikasi Terbuka dan Partisipasi dalam Mendorong Keterlibatan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan berperan penting dalam membangun rasa dilibatkan dan dihargai, yang berdampak langsung pada etos kerja. Karyawan yang merasa suaranya didengar cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas, serta kesediaan untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya. Hasil ini konsisten dengan Kusyana et al. (2020) yang menegaskan bahwa hubungan personal yang baik dan komunikasi efektif antara staf dan pengguna layanan mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas.

Namun, penelitian ini juga menemukan adanya hambatan komunikasi lintas departemen, khususnya antara divisi keuangan dan unit kerja lainnya. Hambatan ini berdampak pada ketidakefisienan kerja dan potensi kesalahan operasional. Temuan ini sejalan dengan Marbough et al. (2020) yang menunjukkan bahwa gangguan dalam alur layanan dan koordinasi dapat menurunkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, komunikasi terbuka perlu diperkuat tidak hanya secara vertikal (pimpinan–karyawan), tetapi juga secara horizontal antar unit kerja.

Konsistensi Nilai Kepemimpinan dan Tantangan Implementasi di Lapangan

Meskipun nilai-nilai kepemimpinan telah disosialisasikan dengan baik oleh manajemen, penelitian ini menemukan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapannya di seluruh level organisasi. HRD mencatat bahwa tidak semua pimpinan lini mampu menerjemahkan nilai-nilai kepemimpinan ke dalam praktik kerja sehari-hari. Kondisi ini menguatkan temuan Pratiwi et al. (2022) dan Suryani et al. (2023) yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar nilai dan kompetensi dapat diterapkan secara konsisten.

Ketidaksamaan pemahaman dan praktik nilai kepemimpinan ini berpotensi menimbulkan ambiguitas norma kerja dan melemahkan etos kerja kolektif. Oleh karena itu, nilai kepemimpinan tidak cukup hanya dirumuskan secara normatif, tetapi harus diperkuat melalui mekanisme struktural, seperti pelatihan kepemimpinan praktis, coaching, dan sistem evaluasi berbasis perilaku.

Evaluasi Kinerja sebagai Mekanisme Penguatan Etos Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya menilai output kerja, tetapi juga proses, sikap, dan interaksi sosial, berkontribusi positif dalam memperkuat etos kerja. Evaluasi yang objektif dan konstruktif memberikan ruang bagi karyawan untuk memahami ekspektasi organisasi sekaligus menerima umpan balik yang mendorong perbaikan berkelanjutan. Temuan ini selaras dengan Ramdhan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh sistem penghargaan dan evaluasi yang adil.

Selain itu, praktik evaluasi yang mempertimbangkan aspek perilaku juga mendukung pembentukan budaya kerja yang sehat, di mana etos kerja tidak hanya diukur dari kecepatan

atau kuantitas kerja, tetapi juga dari kualitas interaksi dan tanggung jawab moral terhadap pekerjaan.

Penguatan Budaya Organisasi Berbasis Kolaborasi

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa etos kerja unggul tidak dapat dilepaskan dari budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai kepemimpinan. Budaya kerja yang berbasis integritas, transparansi, dan kolaborasi terbukti mampu meningkatkan efektivitas tim dan memperkuat hubungan antar karyawan. Temuan ini sejalan dengan Ardyansyah dan Nasrulloh (2022) yang menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai dan budaya organisasi merupakan kunci peningkatan daya saing dan kualitas layanan.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya kolaboratif masih memerlukan penguatan, terutama dalam bentuk koordinasi lintas departemen dan penyamaan persepsi terhadap nilai-nilai inti organisasi. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan proses dinamis yang membutuhkan komitmen jangka panjang dari pimpinan dan seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini secara konsisten mendukung hasil-hasil studi terdahulu yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam pembentukan etos kerja unggul. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengungkapan dinamika implementasi nilai kepemimpinan di tingkat operasional, termasuk tantangan konsistensi dan komunikasi lintas unit. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang ada, tetapi juga memberikan pemahaman kontekstual mengenai bagaimana nilai kepemimpinan bekerja dalam praktik organisasi sehari-hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan lapangan dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun etos kerja unggul di PT Multi Unggul Sinergi Jakarta Utara. Etos kerja karyawan tidak terbentuk semata-mata oleh tuntutan pekerjaan atau sistem formal perusahaan, melainkan sangat dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai integritas, tanggung jawab, konsistensi, dan komunikasi terbuka dalam praktik kerja sehari-hari. Pemimpin yang mampu menyelaraskan antara ucapan dan tindakan terbukti mampu membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, serta mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan partisipatif menjadi faktor kunci dalam memperkuat etos kerja, meskipun masih ditemukan kendala koordinasi antar departemen yang berdampak pada efektivitas kerja. Selain itu, penerapan nilai-nilai kepemimpinan belum sepenuhnya konsisten di seluruh level organisasi, sehingga memerlukan penguatan melalui pelatihan kepemimpinan dan sistem evaluasi yang berkelanjutan. Proses evaluasi kinerja yang tidak hanya menilai hasil, tetapi juga sikap dan proses kerja, berperan penting dalam memastikan internalisasi nilai-nilai kepemimpinan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan budaya kerja berbasis nilai kepemimpinan merupakan prasyarat utama dalam menciptakan etos kerja unggul yang

berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambawani, C. S. L., Sayekto, G., Prayitno, H. J., & Chairunnissa, I. (2024). Implementasi Kepemimpinan Progresif di SMA. *Journal of Education Research*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1326>
- Amsari, S., Harahap, I., & Nawawi, Z. M. (2024). Transformasi Paradigma Pembangunan Ekonomi: Membangun Masa Depan Berkelanjutan melalui Perspektif Ekonomi Syariah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1703>
- Andry, A., & Sawir, M. (2024). Membangun Budaya Pelayanan Publik yang Ramah: Implementasi Teknologi Digital dalam Birokrasi Pemerintahan. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.47650/jglp.v6i2.1557>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/yum.v4i2.870>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14–14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Chugunov, I., Pasichnyi, M., Koroviy, V., Kaneva, T., & Nikitishin, A. (2021). Fiscal and Monetary Policy of Economic Development. *European Journal of Sustainable Development*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2021.v10n1p42>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Dinamika Sosial Dalam Proses Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Attanwir : Jurnal Keislaman Dan Pendidikan*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.53915/jurnalkeislamandanpendidikan.v14i2.421>
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Firdaus, A. (2023). The Influence Of Employee Involvement And Work Environment On Employee Performance With Satisfaction As A Moderation Variable (Study Of Employee Bsi Kcp Jakarta). *I-Economics: A Research Journal on Islamic Economics*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.19109/https://doi.org/10.19109/ieconomics.v9i1.17935>
- Firdaus, A., Saefullah, A., Noviar, E., & Asmana, Y. (2022). Pendidikan Dan Pelatihan yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru: Studi Kualitatif Manajemen Sekolah. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.55542/jppmi.v1i3.271>
- Firdaus, A., Sudarmo, Noor, M. A., Safkaur, T. L., Suprayitno, D., & Setiawan, A. (2025). Job Satisfaction as a Mediation of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(2),

- e03140–e03140. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe03140>
- Huzain, H. (2021). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*. OSF. <https://doi.org/10.31219/osf.io/cj27d>
- Iwanussoleh, I., Gesta, R. D. A., Marlina, R., Qodri, B. M., & Anshori, M. I. (2023). Kompensasi dan Imbalan Digital: Membangun Sistem Kinerja, Bonus, dan Pendekatan Fleksibel untuk Penghargaan Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 130–143. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.224>
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Juhari, A., & Zubair, Z. (2022). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Supports Head Office Kemayoran Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), Article 24. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495963>
- Lisnawati, T., Hussaen, S., Nuridah, S., Pramanik, N. D., Warella, S. Y., & Bahtiar, M. Y. (2023). Manajemen Risiko dalam Bisnis E-commerce: Mengidentifikasi, Mengukur, dan Mengelola Risiko-risiko yang Terkait. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 8252–8529. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7534>
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam Menjaring Kerjasama dengan Stakeholder sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43996>
- Noor, M. (2024a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Qmall Banjarbaru* [Diploma, Universitas Islam Kalimantan MAB]. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/19208/>
- Noor, M. A., Mulasih, S., Sukardi, S., & Tohiroh, T. (2024). Analisis Manajemen Rantai Pasokan Produk Pertanian Pasca Panen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.60023/5st2gm35>
- Novia, M. A., Semmaila, B., & Imaduddin, I. (2024). Pengaruh kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Tata Kelola*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.52103/jtk.v11i2.174>
- Nugraha, F., & Purwadhi, P. (2022). Efektivitas Pelatihan Berbasis Gamifikasi dalam Meningkatkan Pemahaman Karyawan Terhadap Konsep Good Manufacturing Practices. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), Article 2.
- Rahman, A. (2024). Financial Inclusion through Technological Advancements in Banking Institutions: An Analytical Review. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i3.303>
- Rahmat, A. (n.d.). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Zahir Publishing.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model

Surtardi. KONTRIBUSI NILAI – NILAI KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN ETOS KERJA UNGGUL DI PT MULTI UNGGUL SINERGI JAKARTA UTARA

- Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Ramdhan, M. (2019). The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Sasmita Jaya I in Pamulang. *PINISI Discretion Review*, 2(2), 239–250. <https://doi.org/10.26858/pdr.v3i2.22884>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M., & Ridwan, M. (2023). The Effect of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Setia Sejahtera Perkasa. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i2.36724>
- Ridwan, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.52>
- Saksana, J. C. (2021). Analisis Nilai Perusahaan Berdasarkan Peluang Pertumbuhan, Kepemilikan Institusional, Manajemen Laba, Dan Kebijakan Dividen. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.287>
- Saksana, J. C. (2023). Implementation of PAI Learning In Building Religious Values For Students At Muhammadiyah 3 SMP School Bandung City. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03), Article 03. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.5734>
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia, S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.
- Utomo, D. S., Rizaldi, D., Hadi, E. N. N., Haryanto, H., & Kusnadi, K. (2022). Pelatihan Peningkatan Manajemen Keuangan dan Pembukuan Sederhana. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.55182/jpm.v2i1.116>
- Zaini, P., Saputra, N., Abdullah Lawang, K., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.