



ANALISIS DESKRIPTIF GAYA KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PERSERO) KABUPATEN BONE

Irmayani^{1*}

¹Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone

*Email penulis koresponden: Irmayany@gmail.com

Riwayat Artikel	Abstrak
Submitted: 16 Juni 2023 Accepted: 27 Juni 2023 Published: 30 Juni 2023	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penerapan gaya kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pabrik gula PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kabupaten Bone. Penulis menggunakan metode <i>field research</i> (penelitian lapangan) dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner untuk memperoleh data dari masalah tersebut. Selanjutnya dalam menganalisis data, penulis melalui tiga tahap kegiatan yaitu seleksi data, klasifikasi data, dan sistematika data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan <i>mean</i> (rata-rata) dari 20 responden dan diberikan 10 pertanyaan dalam bentuk kuisioner yang terdiri 5 pertanyaan untuk variable gaya kepemimpinan berdasarkan dari rata-rata tersebut maka sangat jelas bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam pengembangan keputusan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin, motivasi kerja, kompensasi atau insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan terhadap karyawan, perkembangan teknologi, delegasi tugas, dan komunikasi yang kuat.</p> <p>Kata kunci: Analisis Deskriptif; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Pabrik Gula.</p>
Jurnal DIALOGIKA diterbitkan oleh Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Majalengka	<p>Abstract</p> <p><i>This research aims to determine the description of the application of leadership styles and the factors that influence employee performance at the PT sugar factory. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Bone Regency. The author uses the field research method by conducting observations, interviews, documentation and questionnaires to obtain data on this problem. Next, in analyzing the data, the author went through three stages of activities, namely data selection, data classification, and data systematics. The results of the research show that based on the mean (average) of 20 respondents and given 10 questions in the form of a questionnaire consisting of 5 questions for the leadership style variable based on the average, it is very clear that the leader applies a leadership style in developing decisions. Meanwhile, factors that influence employee performance are discipline, work motivation, compensation or incentives, leadership style, work environment, employee training, technological developments, task delegation, and strong communication.</i></p> <p>Keywords: Descriptive Analysis; Leadership Style; Employee Performance; Sugar factory</p>

PENDAHULUAN

Pengelolaan sebuah organisasi besar benar-benar merupakan pekerjaan yang menantang, bebannya sangat besar tentu saja imbalan dan keuntungannya juga besar. Manajemen yang baik ditandai dengan adanya kepemimpinan, kemampuan, penilaian, serta integrasi yang handal sangat dibutuhkan dalam kegiatan apapun. Berbagai usaha dilakukan oleh para pemimpin agar mampu berperan sebagai pemimpin yang efektif (Rokhani, 2020; Kamaludin, 2022). Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak hanya

dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas di bidangnya, tetapi juga harus memiliki komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan suatu jalinan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan yang satu sama lain dimana pimpinan dan karyawan memiliki latar belakang, sifat, karakter, status, pikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Dalam keanekaragaman inilah terletak pentingnya peran seorang pemimpin, selain dituntut mampu mengarahkan dan mengembangkan, pemimpin juga dituntut memberikan motivasi, dan perhatian kepada karyawan (Workman-Stark, 2017; Ariyanti, 2020; Amelia et al., 2022).

Pemimpin merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan peranan dan strategisnya, dikatakan demikian karena pemimpin diharapkan mampu menyelenggarakan semua bidang fungsional sehingga dukungan yang diberikan perusahaan benar-benar memungkinkan terwujudnya peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas (Pradina Nugraha et al., 2020; Rainia et al., 2020; Kamaludin, 2023). Realitanya para pemimpin harus dapat mempengaruhi moral dan kinerja karyawan, keamanan, kualitas kehidupan kerja bahkan dalam tingkat prestasi suatu perusahaan. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, perusahaan, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer (Kamaludin, 2023a).

Aplikasi kepemimpinan secara umum dalam perusahaan diwujudkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya (Nursam, 2017; Sivanissa et al., 2022; Rianto, 2022). Namun setiap karyawan memiliki standar kerja yang berbeda satu sama lain disebabkan karena perbedaan keinginan dan kebutuhan dari setiap manusia. Berbicara tentang kinerja karyawan bahwa tidak akan bisa menghindar pada persoalan individu itu sendiri karena kinerja pada suatu karyawan tidak lepas dari bagaimana ruang lingkup tempat kerja mereka selain itu bagaimana keterampilan yang dimiliki akan tetapi mengaplikasikan tentang keterampilan didukung oleh kenyamanan dalam bekerja. Namun, dalam lingkungan pekerjaan harus menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri diantaranya dengan membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman serta membangun perasaan positif antar karyawan dengan pimpinannya.

Organisasi akan berhasil atau gagal itu sebagian besar ditentukan oleh pimpinannya, suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Ini merupakan suatu ungkapan bahwa peran pemimpin begitu penting dalam perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone sebagai perusahaan yang ada di Kabupaten Bone menjadi suatu objek penelitian penulis yaitu pabrik yang bergerak di bidang produksi gula lokal dimana perusahaan ini memproduksi gula lokal yang memegang prinsip tersendiri. Dari waktu ke waktu pemimpin dan karyawan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja pabriknya dalam rangka memaksimalkan pencapaian tujuan usahanya dan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penerapan gaya kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pada pabrik gula PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kabupaten Bone. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara praktis dalam pengembangan kepemimpinan dan kinerja karyawan pada pabrik gula PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kabupaten Bone.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang tujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai settingan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variable yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji tentang sesuatu hal di daerah tertentu dan pada saat tertentu. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi karena kecilnya jumlah populasi diperusahaan hanya sekitar 20 orang.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Field Research* yaitu suatu pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan atau lokasi penelitian untuk mencatat hal-hal yang diperlukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan dan memaknai data dari masing-masing fokus masalah, data dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisisioner dianalisis secara kualitatif. Adapun tahapannya meliputi seleksi data, klasifikasi data, dan sistematika data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Kabupaten Bone

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan itu tergantung dari perlakuan pemimpin, apabila perlakuan pemimpin terhadap karyawan baik hasil yang di dapat oleh perusahaan akan baik pula tapi sebaliknya apabila pemimpin bersifat tidak baik dan bahkan tidak adil maka hasil yang diperoleh akan rugi bagi perusahaan, kinerja karyawan di tentukan oleh peranan pemimpin yang efektif.

Peranan pemimpin sangat dibutuhkan dalam berjalannya suatu perusahaan, mengelola perusahaan, dan bahkan mampu menangani semua karyawan (Hati, 2013; Dewi & Hariyati, 2017). Tugas dari seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah harus bisa mencapai kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang di pimpinnya, seorang pemimpin harus bersikap tegas, adil, serta profesional. Selain itu, pemimpin dituntut mampu berpikir logis dan rasional di tengah tekanan serta dapat diandalkan.

Soft skill dari seorang pemimpin juga diperlukan untuk membawa perusahaan menjadi lebih produktif dan inovatif. Tak mudah memang, tapi seorang pemimpin tentunya sudah melewati hierarki yang panjang hingga akhirnya sampai pada jenjang tersebut. Pemimpin harus memiliki jiwa *leadership* dan rasa tanggung jawab yang tinggi, hal ini sangat dibutuhkan agar pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi navigator perubahan yang membawa perusahaan melaju ke arah yang lebih baik setiap waktu. Tanggung jawab yang besar harus dimiliki oleh seorang pemimpin, mengingat bahwa tak hanya sumber daya manusia (SDM) saja yang diayomi, namun nama besar perusahaan ikut serta di balik tugas *leader*. Selain itu, pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawannya. Etos kerja yang tinggi, disiplin, serta kejujuran merupakan contoh yang baik bagi karyawan, sehingga suasana kerja akan selalu positif serta penuh semangat.

Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) pabrik gula Kabupaten Bone dapat di lihat dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada karyawan, dimana isi dari kuisisioner tersebut dapat mewakili berbagai bentuk masalah yang biasa ditemukan dalam dunia kerja dan setelah di terapkan suatu gaya kepemimpinan apakah berbagai bentuk masalah yang akan muncul bisa ditangani. Data table dari hasil tersebut antara lain:

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Variable Gaya Kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Kabupaten Bone

No	Pertanyaan untuk Gaya Kepemimpinan	Tingkat Jawaban Responden					Mean
		5	4	3	2	1	
1	Apakah pemimpin anda menerapkan gaya kepemimpinan dalam pengembangan keputusan? Benarkah pernyataan ini?	15	4	1	0	0	4,7
2	Apakah dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin senantiasa mengikut sertakan anda? Benarkah pernyataan ini?	14	4	2	0	0	4,6
3	Bagaimana tanggapan anda tentang penerapan gaya kepemimpinan seperti itu, apakah baik? Benarkah pernyataan ini?	11	5	2	0	0	4,05
4	Apakah anda lebih merasa bertanggung jawab bekerja ketika pengambilan keputusan diikuti sertakan? Benarkah pernyataan ini?	3	8	1	1	0	2,85
5	Apakah pemimpin anda merasa anda sebagai bawahan? Benarkah pernyataan ini?	0	0	0	4	1	0,45

Berdasarkan tabel tanggapan responden PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) pabrik gula Kabupaten Bone yaitu dari 5 pertanyaan di atas terlihat bahwa nilai jawaban yang paling besar ada pada pertanyaan nomor 1 (satu) dengan nilai rata-rata 4,7 sedangkan nilai jawaban responden yang paling rendah ada pada item pertanyaan nomor 5 (lima) dengan nilai rata-rata 0,45. Tabel tersebut menunjukkan bahwa pemimpin telah bersikap sesuai dengan tugas, fungsi, dan bertanggung jawab terbukti dari hasil kuisioner terbesar rata-rata 4,7 yang menunjukkan bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam pengembangan keputusan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Kabupaten Bone

Karyawan yang baik adalah yang sanggup menangani bidang pekerjaannya secara profesional, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat memaksa adanya profesionalisme tiap-tiap individu dalam memecahkan berbagai permasalahan di bidangnya. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan harus sejalan dengan perkembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta

waktu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Terlaksananya suatu program kerja tentunya dituntut adanya kinerja karyawan yang baik, untuk mencapai target itu gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan tentu sangat berpengaruh, dan tentu muncul suatu pertanyaan seberapa besar pengaruhnya, jika perusahaan menerapkan kepemimpinan demokrasi pada perusahaan, selain itu ada faktor-faktor lain dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik yaitu adanya balas jasa berupa gaji, bonus, kompensasi, dan tunjangan-tunjangan lain seperti fasilitas yang diberikan kepada karyawan baik berprestasi maupun karyawan yang lama mengabdikan di perusahaan. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu sikap disiplin, motivasi kerja, kompensasi atau insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan terhadap karyawan, perkembangan teknologi, delegasi tugas, dan komunikasi yang kuat.

Faktor pertama yang bisa mempengaruhi kinerja para karyawan adalah sikap disiplin, disiplin merupakan sikap yang krusial yang harus dimiliki oleh para karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kemudian, motivasi yaitu sebuah dorongan dari setiap individu yang muncul untuk melakukan pekerjaan baik secara sadar atau tidak untuk mencapai tujuan tertentu. Berikutnya, kompensasi ataupun insentif juga salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Biasanya, kompensasi atau insentif ini dapat berupa bonus yang dapat meningkatkan performa kerja dari karyawan. Selain itu, kompensasi ini juga bisa berupa promosi jabatan yang bisa membuat karyawan juga menjadi semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Selain promosi jabatan dan bonus, kompensasi ini juga bisa berupa penghargaan lainnya. Setelah itu gaya kepemimpinan karyawan juga bisa meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik bisa menghasilkan performa kerja yang baik juga. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan dari sebuah perusahaan juga bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan. Jika atasan sebuah perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bisa mengayomi bawahannya, maka karyawan tidak akan mendapatkan tekanan yang berlebihan dan karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki kondisi nyaman dan bersih, maka bisa membuat suasana hati karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, jika perusahaan menyediakan alat kerja yang lengkap dan mumpuni, maka karyawan juga akan menjadi maksimal. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja yang aman serta harus memperhatikan kesehatan karyawannya. Kemudian, pelatihan kerja dan edukasi kepada karyawan juga penting karena bisa mempengaruhi performa kerja dari karyawan tersebut. Secara khusus, pelatihan dan bimbingan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan baru. Namun, bukan berarti karyawan lama tidak memerlukan adanya pelatihan kerja. Pelatihan kerja tetap dibutuhkan agar kinerja terus meningkat seiring berjalannya waktu. Selain pelatihan dan bimbingan kerja, adanya perkembangan teknologi juga mempengaruhi tingkat kinerja dari para karyawan, dengan teknologi perusahaan berpotensi untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini karena tujuan dari teknologi yaitu membantu pekerjaan manusia menjadi lebih mudah, cepat, dan akurat. Oleh

karena itu, perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan dalam sebuah perusahaan.

Delegasi tugas yaitu pengalihan pekerjaan atau tugas ke karyawan lainnya yang selinier atau sesuai. Metode ini disebut sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena setiap pegawai bisa mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan keahliannya masing-masing. Faktor terakhir yang bisa mempengaruhi performa kerja karyawan adalah adanya komunikasi dan hubungan interpersonal yang kuat antara anggota tim dan departemen lainnya. Jika karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

KESIMPULAN

Deskripsi kepemimpinan berdasarkan dari rata-rata tersebut maka sangat jelas bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam pengembangan keputusan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin, motivasi kerja, kompensasi atau insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan terhadap karyawan, perkembangan teknologi, delegasi tugas, dan komunikasi yang kuat. Peneliti merekomendasikan bahwa perlu adanya pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pabrik gula PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Kabupaten Bone.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>
- Dewi, M. A. K., & Hariyati, N. (2017). Pelayanan Prima Dalam Budaya Organisasi Pada Lembaga Jasa Pendidikan (Studi Kasus Di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya). *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Hati, S. W. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Pelayanan Di Politeknik Negeri Batam. *Iqtishoduna*, 9(2), 176–184. <https://doi.org/10.18860/iq.v9i2.3567>
- Kamaludin, K. (2022). Identifikasi Manajemen Strategis Pada Sekolah Dasar Negeri di Era Disruptif. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(3), 278–289. <http://www.putrapublisher.org/ojs/index.php/jipsi/article/view/50>
- Kamaludin, K. (2023a). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Pemberdayaan Warga Sekolah. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(2), 249–258. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/jwp.v10i2.11309>
- Kamaludin, K. (2023b). Komunikasi dalam Tim Organisasi di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(4), 438–444. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i4.16334>
- Pradina Nugraha, R., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 2(1), 13–25. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v2i1.2173>
- Rainia, R., Yunus, A., & Bajuri, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelaksanaan Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 2(1), 34–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v2i1.2175>
- Rianto, R. (2022). Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu. *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*,

- 3(2), 73–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i2.3736>
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 1–8. <http://www.jiemar.org>
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3).
- Workman-Stark, A. L. (2017). Inclusive Leadership. In *Advanced Sciences and Technologies for Security Applications* (pp. 167–188). https://doi.org/10.1007/978-3-319-53309-4_9