

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

Jusfiadi¹⁾, M. Hidayat ²⁾, Irwan Abdullah³⁾

Universitas Muhammadiyah Makassar ^{1), 2), 3)}

Jusfiadi0502@gmail.com , hidayat@unismuh.ac.id, irwan.abdullah@unismuh.ac.id ^{1), 2), 3)}

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier sederhana melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MAKASSAR
MARITIME POLYTECHNIC**

Abstract

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of leadership style on employee performance at Makassar Maritime Science Polytechnic. The type of data used is quantitative data obtained through shared questionnaires and related to the problem being researched. Data collection is done by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. Research instruments use the likert scale method. Based on the results of data analysis using simple linear regression through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application. The results of this study show that leadership style has a positive and significant influence on employee performance at Makassar Maritime Science Polytechnic.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu institusi sangat ditentukan oleh mekanisme kepemimpinan yang diterapkan di dalamnya. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi membangun atmosfer kerja yang harmonis, tetapi juga menjadi determinan utama dalam menentukan level pencapaian kinerja staf. Di era kompetisi global, organisasi dituntut untuk senantiasa memperkuat efektivitas dan produktivitas, termasuk pada lembaga pendidikan vokasi seperti Politeknik

Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Sebagai pusat pendidikan maritim, PIP Makassar mengemban misi strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif di kancah nasional maupun internasional. Manajemen sumber daya manusia merupakan instrumen strategis yang digunakan untuk mengelola berbagai dinamika ketenagakerjaan, mulai dari level staf hingga jajaran manajerial. Implementasi MSDM bertujuan untuk memperkuat efektivitas organisasi dalam merealisasikan target-target yang telah direncanakan. Sejalan dengan hal tersebut, Amelia dkk. (2022) menyatakan bahwa kehadiran MSDM memiliki peran fundamental dalam memacu produktivitas personil, sehingga setiap unit kerja di dalam lembaga dapat beroperasi secara lebih terstruktur dan efisien.

Gaya kepemimpinan secara konseptual dapat dimaknai sebagai pola perilaku pemimpin dalam mengarahkan persepsi, sikap, dan tindakan bawahannya demi meraih target kolektif. Rivai dalam Ginting (2018) menegaskan bahwa gaya ini mencakup kumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi staf agar sasaran organisasi dapat direalisasikan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan refleksi dari konsistensi perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan peran manajerialnya (Masturi et al., 2021).

Pencapaian visi suatu organisasi sangat bergantung pada pola kepemimpinan yang dijalankan. Manifestasi dari gaya kepemimpinan ini tidak bersifat kaku, melainkan fleksibel dan dipengaruhi oleh situasi internal serta nilai-nilai budaya yang dianut institusi tersebut. Oleh karena itu, ketepatan dalam memilih pendekatan kepemimpinan menjadi faktor krusial untuk mengakselerasi performa seluruh anggota organisasi. Setiap pemimpin memiliki karakteristik unik yang bersumber dari tanggung jawab profesional mereka. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kepekaan situasional (*situational awareness*) agar mampu mengadaptasi gaya manajerialnya dengan kebutuhan organisasi yang dinamis. Sebagai ilustrasi, Rosalina dan Wati (2020) menjelaskan bahwa model kepemimpinan transformasional memiliki kekhasan pada aspek kewibawaan atau karisma, pemberian stimulasi intelektual kepada staf, serta penerapan pendekatan personal yang lebih humanis dalam setiap interaksi di lingkup organisasi.

Kinerja pegawai sendiri merupakan representasi dari hasil kerja individu maupun kelompok yang diukur berdasarkan parameter kualitas dan kuantitas sesuai standar institusi. Capaian kerja yang maksimal menjadi indikator bahwa pegawai mampu berkontribusi secara efektif terhadap visi organisasi. Kinerja pegawai merupakan cerminan dari efektivitas hasil kerja yang disesuaikan dengan deskripsi tugas masing-masing individu. Merujuk pada pemikiran Robbins (2006), capaian kinerja seseorang berkaitan erat dengan kecenderungan sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap profesinya. Mengingat kontribusi kinerja sangat vital dalam menjaga stabilitas produktivitas lembaga, maka manajemen perlu memperhatikan berbagai faktor determinan yang dapat memicu pengembangan kompetensi serta optimalisasi hasil kerja karyawan.

Menurut Riski (2023), organisasi yang berorientasi pada kemajuan umumnya menitikberatkan pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia sebagai motor utama penggerak performa. Mangkunegara (2014) juga menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang diraih pegawai dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Senada dengan hal tersebut, Jufri & Marimin (2022) menjelaskan bahwa kinerja mencakup pencapaian kerja yang selaras dengan wewenang masing-masing demi mewujudkan tujuan organisasi secara menyeluruh.

Dalam konteks PIP Makassar, integritas seperti disiplin dan etos kerja tinggi menjadi landasan utama operasional. Oleh sebab itu, pola kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak signifikan terhadap cara pegawai mengeksekusi tugas mereka. Namun, hingga saat ini kajian yang secara spesifik membedah korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja di lingkungan PIP Makassar masih tergolong minim. Kondisi ini menjadikan penelitian mengenai topik tersebut sangat mendesak, mengingat peran vital pegawai dalam menjamin kelancaran pendidikan maritim.

Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan adanya hambatan pada aspek komunikasi antara manajemen dan staf. Kendala ini menyebabkan ketidakjelasan dalam penyampaian instruksi kerja, yang memicu kebingungan di kalangan pegawai serta munculnya persepsi kurangnya dukungan dari atasan. Fenomena ini mengindikasikan adanya celah dalam fungsi kepemimpinan, terutama dalam peran sebagai komunikator yang efektif. Lemahnya dukungan pimpinan juga mencerminkan kurangnya empati dalam membantu staf mengatasi problematika pekerjaan, sehingga tercipta jarak antara kebutuhan pegawai dengan tindakan pemimpin.

Kegagalan komunikasi dua arah ini berisiko menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Tanpa arahan yang transparan, pegawai cenderung kehilangan fokus yang berujung pada penurunan kualitas output kerja. Oleh karena itu, diperlukan transformasi dalam pola komunikasi agar pimpinan lebih terbuka terhadap masukan, mampu memberikan instruksi yang jelas, serta memberikan dukungan yang memadai demi kesejahteraan psikologis dan profesionalitas karyawan.

Mengacu pada pemaparan dalam latar belakang di atas, maka problematika utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah: Sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap capaian kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji, menganalisis, serta mendalami dampak gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar.

Hasil studi ini diproyeksikan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada dinamika kepemimpinan dan performa kerja. Selain itu, temuan penelitian ini

diharapkan mampu memperkuat literatur mengenai teori-teori kepemimpinan serta menjadi rujukan atau landasan bagi peneliti lain dalam melakukan kajian serupa dengan perspektif yang lebih luas.

Secara aplikatif, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PIP Makassar dalam menyusun strategi pelatihan serta pengembangan kepemimpinan yang lebih tepat guna. Di samping itu, rekomendasi yang dihasilkan diharapkan dapat membantu terciptanya ekosistem kerja yang positif, yang pada akhirnya mampu menstimulasi peningkatan kepuasan kerja sekaligus produktivitas seluruh staf.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui alat ukur skala *Likert*. Orientasi utama dari prosedur riset ini adalah untuk membedah serta membuktikan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja staf di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar.

Untuk menjamin akurasi data dan informasi yang diperoleh, peneliti menggunakan tiga instrumen pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Observasi (Pengamatan): Peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian guna memantau secara saksama fenomena serta dinamika lapangan yang merepresentasikan kondisi kerja secara faktual.
2. Instrumen Kuesioner (Angket): Penggalan data primer dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan terstruktur kepada sampel responden yang telah ditentukan. Hal ini bertujuan untuk mengukur persepsi subjek penelitian terhadap variabel-variabel yang sedang dikaji.
3. Studi Dokumentasi: Proses penghimpunan data pendukung dilakukan melalui penelusuran dokumen resmi, laporan organisasi, literatur terkait, serta data statistik maupun dokumentasi visual yang relevan untuk memperkuat validitas analisis penelitian.

Secara keseluruhan, struktur metodologi ini mengintegrasikan rancangan penelitian, prosedur akuisisi data, teknik pengolahan statistik, hingga standar pengukuran variabel yang dioperasionalkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Suatu butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid atau memiliki tingkat akurasi yang memadai dalam mengukur variabel penelitian apabila koefisien korelasi yang dihasilkan melampaui angka 0,320. Sebaliknya, jika nilai korelasi berada di bawah ambang batas tersebut, maka item pernyataan dianggap tidak mampu merepresentasikan variabel yang diteliti.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
GK1	0,751	0,320	Valid
GK2	0,772	0,320	Valid
GK3	0,663	0,320	Valid
GK4	0,573	0,320	Valid
GK5	0,773	0,320	Valid
GK6	0,641	0,320	Valid
GK7	0,581	0,320	Valid
GK8	0,621	0,320	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1, setiap indikator menunjukkan korelasi signifikan terhadap total skor skala *Likert* di setiap variabel. Validitas seluruh butir pernyataan terkonfirmasi karena nilai r_{hitung} yang diperoleh melampaui ambang batas r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KK1	0,761	0,320	Valid
KK2	0,765	0,320	Valid
KK3	0,798	0,320	Valid
KK4	0,826	0,320	Valid
KK5	0,752	0,320	Valid
KK6	0,741	0,320	Valid
KK7	0,790	0,320	Valid
KK8	0,619	0,320	Valid
KK9	0,728	0,320	Valid
KK10	0,767	0,320	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Tahun 2025

Data pada Tabel 2 mengonfirmasi bahwa seluruh indikator penelitian memiliki korelasi yang kuat terhadap total skor skala *Likert*. Hal ini dibuktikan dengan capaian nilai r_{hitung} yang melampaui r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh variabel dinyatakan memenuhi syarat keterkaitan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, seluruh variabel telah memenuhi standar pengujian yang ditetapkan. Besarnya *Cronbach's Alpha* melebihi standar yang ditentukan yaitu 0,7. Dengan demikian, semua variabel adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,824	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Tahun 2025

Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk memetakan hubungan fungsional antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah pola hubungan yang terbentuk bersifat positif atau negatif, sekaligus memprediksi arah perubahan variabel terikat berdasarkan fluktuasi variabel bebasnya.

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,028	3,794		1,325	0,193
	Gaya Kepemimpinan	1,101	0,116	0,839	9,486	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Tahun 2025

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 5,028 dengan koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X) senilai 1,101. Atas dasar angka tersebut, model persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 5,208 + 1,101x$$

Keterangan:

1. Nilai Konstanta: Angka konstanta sebesar 5,028 mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki peran signifikan dengan kontribusi yang kuat terhadap performa kerja staf, didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,839.
2. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X): Koefisien sebesar 1,101 menunjukkan korelasi positif. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,101.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap performa pegawai di PIP Makassar. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} . Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 38 ($n-2$) dan taraf signifikansi 5%, ditetapkan nilai ambang batas t_{tabel} sebesar 1,686. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5,028	3,794		1,325
	Gaya Kepemimpinan	1,101	0,116	0,839	9,486

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Tahun 2025

Merujuk pada Tabel 5, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 9,486, yang lebih besar dari t_{tabel} (1,686), dengan angka signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif serta signifikan terhadap performa kerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Indikator R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Semakin nilai R^2 mendekati angka 1, maka hubungan atau korelasi antar variabel tersebut dianggap semakin kuat.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,839	0,703	0,695	2,29667

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai korelasi (R) sebesar 0,839 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antar-variabel. Selain itu, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,703, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 70,3% terhadap kinerja pegawai. Adapun sisa persentase sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi positif dan signifikan terhadap performa pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Pola hubungan ini bersifat linear, yang berarti setiap perbaikan pada kualitas kepemimpinan

akan menstimulasi peningkatan kinerja staf secara langsung. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif berisiko menghambat produktivitas organisasi secara makro.

Secara statistik, pengaruh tersebut tercermin dari koefisien regresi senilai 1,101 dengan tingkat signifikansi yang sangat meyakinkan (0,000). Merujuk pada hasil uji parsial (Uji t) pada Tabel 5, nilai t_{hitung} sebesar 9,486 terbukti melampaui t_{tabel} (1,686). Mengingat nilai $p-value$ (0,000) berada di bawah ambang batas 5% (0,05), maka hipotesis diterima. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah determinan utama dalam menggerakkan hasil kerja pegawai di institusi tersebut.

Ditinjau dari persepsi responden, dimensi kepemimpinan yang berorientasi pada hasil (*goal-oriented*) mendapatkan apresiasi tertinggi dengan skor rata-rata 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PIP Makassar sangat fokus pada pengarahan tim untuk mengatasi kendala demi mencapai target lembaga. Namun, aspek kepemimpinan partisipatif mendapatkan skor terendah (4,00). Temuan ini menjadi catatan penting bagi manajemen untuk lebih membuka ruang bagi aspirasi dan inovasi dari para bawahan di masa mendatang.

Secara teoritis, pimpinan berperan sebagai penggerak utama seluruh elemen organisasi. Temuan ini mendukung teori Timothy (2011) yang menyatakan bahwa efektivitas hasil kerja individu sangat dipengaruhi oleh pola manajerial atasan. Hubungan timbal balik antara perilaku pemimpin dan respon pegawai menciptakan sinergi yang menentukan keberhasilan institusi.

Selain itu, studi ini sejalan dengan penelitian Arfan dkk. (2022) yang menemukan dampak serupa pada sektor pemerintahan, serta pandangan Nusantara dkk. (2023) mengenai pentingnya arahan atasan dalam pencapaian prestasi kerja. Meski demikian, hasil ini berbeda dengan temuan Mardiani dan Sepdiana (2021) yang menyatakan tidak adanya korelasi signifikan antara kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah melalui tahapan analisis data dan pengujian statistik, studi ini memberikan pembuktian bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki peran yang positif sekaligus signifikan dalam memengaruhi performa kerja personil di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan di lapangan merupakan faktor penentu yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan capaian kerja karyawan di instansi tersebut.

Saran

Berlandaskan pada temuan penelitian ini, beberapa saran strategis diajukan sebagai berikut:

1. Optimalisasi Evaluasi Internal: Bagi pihak manajemen Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, sangat penting untuk menyelenggarakan mekanisme evaluasi berkala dan penjangkaran aspirasi staf terkait pola manajerial yang diterapkan. Langkah ini krusial untuk menciptakan sinergi tim yang lebih solid serta memacu produktivitas kerja pegawai secara berkelanjutan.
2. Ekspansi Penelitian Mendatang: Bagi peneliti yang ingin mendalami topik serupa, disarankan untuk mengembangkan kerangka model penelitian yang lebih kompleks atau menerapkannya pada objek organisasi yang berbeda. Selain itu, perluasan jumlah sampel sangat dianjurkan agar data yang dihasilkan memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat dan mampu merepresentasikan populasi secara lebih menyeluruh.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Almar, I., Alam, S., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Luwu Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 3 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 802–817.
- 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>
- Azhari, A., & Idris, M. (2024). *Cendekia Akademika Indonesia* 3 (1) : 114-128, Juni 2024 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. 3(1), 114–128. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/cai>
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 123–141.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>

- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Msdm. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39552%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/39552/36201>
- Mariadi, M., Gunawan, H., & Syarifuddin, U. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(2), 32–46. <https://doi.org/10.37531/amar.v1i2.132>
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Nusantara, U. D., Riau, U., Borneo, U., Buana, U. M., & Kuning, U. L. (2023). *Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran jakarta barat*. 3(2), 89–98.
- Puan Maharani, A., & Willian, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika*

- Manajemen*, 9(3), 137–148.
- Riski, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- Rivki, M., Bachtiar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., & Indonesia, U. K. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 6(112).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 669–678.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Tambunan, L. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 7(1). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>