

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Di Kota Samarinda

Muhammad Fakhur Rozi¹, Hudyah Astuti Sudirman²⁾, Asmadhini Handayani Rahmah³
Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 09 Juni 2025

Revised: 23 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

Keywords:

Gaya Kepemimpinan
Kinerja Karyawan
PDAM Kota Samarinda

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 86 responden yang merupakan karyawan aktif PDAM Kota Samarinda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan PDAM Kota Samarinda.

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Samarinda City. The research employed a quantitative method using multiple linear regression analysis. The sample consisted of 86 respondents who are active employees of PDAM Samarinda. Data were collected through questionnaires distributed directly to the respondents and analyzed using statistical software. The results showed that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that the application of an appropriate leadership style can enhance employee performance in carrying out their duties and responsibilities within the PDAM Samarinda work environment.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Muhammad Fakhur Rozi

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,
Jl. Juanda, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Email: 1911102431049@umkt.ac.id

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Fuad, 2002). Dalam praktiknya, peran seorang pemimpin sangat penting karena mampu membentuk moral kerja karyawan dan berdampak langsung pada tingkat pencapaian kinerja organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pemimpin dituntut memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, sehingga mampu memberikan arahan yang efektif kepada bawahannya.

Gaya kepemimpinan menggambarkan perilaku khas yang ditunjukkan pemimpin dalam memimpin, termasuk cara berkomunikasi, pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan pemberian wewenang. Menurut Hanafi et al. (2018), setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, yang menjadi cerminan dari karakter, pengalaman, dan nilai-nilai pribadi yang mereka miliki. Gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor penentu dalam membangun hubungan yang sehat antara pemimpin dan bawahan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Kamal & Abdullah (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bagian dari ilmu terapan dalam bidang sosial yang bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan dan inspirasi, tetapi juga mampu menjadi

teladan serta terbuka terhadap masukan dan keluhan dari bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan komunikasi dan kerja sama yang harmonis dalam organisasi.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, etos kerja, dan lingkungan organisasi. Selain itu, faktor-faktor seperti kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi turut memengaruhi pencapaian kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Amaliah & R. Sakir, 2023). Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, dan arahan yang jelas akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga terbukti menjadi faktor penting yang turut meningkatkan kinerja karyawan (Sariningih & Febriana, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Samarinda", guna mengetahui sejauh mana peran kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan daerah tersebut.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun sikap kerja. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin memimpin bawahannya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi semangat, produktivitas, dan komitmen kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing anggota organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti gaya transformasional, demokratis, atau partisipatif, cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang positif, mendorong keterlibatan, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Kamal & Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari karakter, keterampilan, dan strategi dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Amaliah & Sakir, 2023). Ketika pemimpin mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, dan menunjukkan empati, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif cenderung menciptakan suasana kerja yang kaku dan kurang mendukung perkembangan kinerja.

Berdasarkan uraian teoritis dan temuan penelitian sebelumnya tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode regresi linier berganda. Sampel penelitian sebanyak 86 responden diperoleh dengan rumus Slovin dari populasi berjumlah 602 karyawan aktif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan skala Likert. Variabel yang

diteliti meliputi gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan beberapa uji statistik, antara lain uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi hubungan kuat antar variabel bebas, dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kestabilan varian residual. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dikelompokkan berdasarkan dua kategori utama, yaitu usia dan jenis kelamin, guna mendukung keakuratan analisis data dan pemahaman terhadap latar belakang individu yang terlibat dalam penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20–30	12	14,0%	Laki-laki	61	70,9%
2	31–40	38	44,2%	Perempuan	25	29,1%
3	41–50	21	24,4%			
4	51–60	15	17,4%			
	Total	86	100%	Total	86	100%

Sumber: Data Penelitian Penulis, 2025

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif 31–40 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 44,2%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tahap usia matang secara karier dan pengalaman kerja. Jumlah responden paling sedikit berada pada kelompok usia 20–30 tahun, yaitu 12 orang (14,0%). Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki mendominasi dengan jumlah 61 orang (70,9%), sedangkan responden perempuan berjumlah 25 orang (29,1%). Komposisi ini mencerminkan dominasi laki-laki dalam struktur tenaga kerja PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menguji sejauh mana kuisisioner mengukur apa yang hendak diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuisisioner valid atau tidak valid atau untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Validitas dinilai menggunakan menggunakan metode *bivariate pearson*. Kriteria kuisisioner dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai r_{tabel} diperoleh dengan persamaan $df = n - 2$ ($df = 86 - 2 = 84$). Berdasarkan rumus tersebut maka ditemukan nilai r_{tabel} sebesar 0,2120. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X_1)	X _{1.1}	0,765	0,2096	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,855	0,2096	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,695	0,2096	0,000	Valid

	X ₁ . 4	0,751	0,2096	0,000	Valid
	X ₁ . 5	0,847	0,2096	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,821	0,2096	0,000	Valid
	Y. 2	0,819	0,2096	0,000	Valid
	Y. 3	0,812	0,2096	0,000	Valid
	Y. 4	0,775	0,2096	0,000	Valid
	Y. 5	0,747	0,2096	0,000	Valid

Uji validitas setiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji setiap poin pertanyaan. Pada tabel di atas menunjukkan nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, kuesioner pada tiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Hasil dari uji dapat dikatakan *reliable* apabila *Cronbach Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas dilakukan pada setiap variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)	0,842	Reliabel
Kinerja (Y)	0,869	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada pernyataan dan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 pada setiap variabel penelitian. Artinya, seluruh pernyataan dalam kuisioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel independen dengan data variabel dependen pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji nomasiltas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorof Smirnof Test*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp sig* lebih besar dari nilai *alpha* yaitu sebesar 0,05 (5%). Jika dalam uji diperoleh nilai signifikansi pada nilai *Exact Sig* lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal. Penelitian yang baik adalah penelitian yang memenuhi standar yang diukur menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91933188
Most Extreme Differences	Absolute	.237
	Positive	.223
	Negative	-.237
Test Statistic		.125

Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
Exact Sig. (2-tailed)	2.197
Point Probability	.000

Tabel di atas menggunakan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji memperoleh nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar $2.197 > 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Analisis regresi linear berganda dilakukan setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi. Hasil uji ini menunjukkan angka yang akan bertambah dengan asumsi jika variabel independen bertambah sebesar 1 satuan, maka akan terjadi penambahan jumlah terhadap variabel dependen sebesar jumlah yang ditunjukkan pada tabel yang diperoleh dari hasil uji. Hasil persamaan regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel di berikut:

Tabel 5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.565	1.762	.000	9.404	.000
	Gaya Kepemimpinan	.007	.084	.099	0.83	.934

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukakan untuk menganalisis apakah hipotesis yang dibuat sesuai atau tidak. Tujuannya adalah agar hipotesis yang diuji dapat diputuskan apakah ditolak atau diterima. Uji hipotesis dilakukan dengan cara menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji F serta koefisien determinasi

Uji T

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengkaji apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel depeden apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Uji T

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.565	1.762	.000	9.404	.000
	Gaya Kepemimpinan	.007	.084	.099	0.83	.934

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, perhitungan nilai t_{tabel} yaitu dengan menggunakan persamaan $df = n - k - 1$ atau $86 - 2 - 1 = 83$. Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} dengan taraf

signifikan 0,05 adalah sebesar 1,98896. Maka dapat diketahui dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,768. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98896. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,861 > 1,98896$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Samarinda.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Samarinda, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Artinya, secara statistik, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,934 menggambarkan bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan sebesar 93,4% dalam kinerja karyawan. Ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan substansial dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2017), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Penelitian oleh Amalilah & Sakir (2023) juga menegaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif akan menciptakan semangat kerja dan loyalitas yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Demikian pula, studi oleh Kamal dan Abdullah (2018) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel dominan yang mempengaruhi performa kerja, karena terkait langsung dengan komunikasi, pengambilan keputusan, dan kejelasan arah kerja.

Dalam konteks PDAM sebagai perusahaan pelayanan publik, gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan transformasional menjadi sangat relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan produktivitas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan dalam organisasi publik sangat bergantung pada arahan dan teladan dari atasan langsung. Pemimpin yang mampu mengelola emosi, memberi tanggung jawab yang proporsional, serta terbuka terhadap masukan dan umpan balik, cenderung menghasilkan tim kerja yang lebih efektif dan berorientasi pada tujuan bersama (Hanafi et al., 2018).

Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berdampak secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga menjadi elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Implementasi gaya kepemimpinan yang tepat perlu menjadi perhatian utama dalam pengembangan kapasitas manajerial agar organisasi dapat bertumbuh sejalan dengan peningkatan kualitas karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Samarinda. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti kemungkinan ketidaksesuaian antara jawaban responden dengan pendapat sebenarnya akibat perbedaan pemahaman atau kurangnya kejujuran dalam pengisian kuesioner. Selain itu, fokus penelitian hanya pada satu variabel, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukkan variabel lain serta memperdalam metode dan teknik pengumpulan data agar hasil penelitian lebih akurat dan menyeluruh. Bagi perusahaan, hasil ini menjadi masukan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara

berkelanjutan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan literasi dalam bidang manajemen.

REFERENSI

- Adya Hermawati (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Universitas Widyagama Malang.
- Annisa, N. and Aulia, P. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finance Di BoBobox Bandung', 8, p. 5987.
- Amalilah, S., & Sakir, R. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 10(2), 115–127.
- Areros, K. L. and Pangemanan, S. S. (2018) 'The Effect Of Training And Development, Motivation, And Leadership Style On Employee Performance At Pt. Hasjrat Abadi Tendean', 6, pp. 798–807. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19693>.
- Fuqhoha, I. M. and Rafli (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi.
- Ghozali, I. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. and F. (2019) 'Kinerja, Kompensasi, Motivasi', Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, 16(01).
- Hanafi, I., Nurhayati, L., & Asmarani, D. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 4(1), 25–35.
- Hasibuan, M. (2011) Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. Cet 9. Banyuwangi Jawa Timur: jakarta Bumi aksara.
- Hendri, M. and Kirana, K. C. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection', Jurnal Inovasi Penelitian, 2(1), pp. 119–127.
- Hidayat, A. and Kohar, N. (2018) 'Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur', Managerial- Jurnal Penelitian Ilmu Manajemn, 1, p. 143.
- Kamal, F., & Abdullah, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Widia Cipta.
- Mangkunegara, A. (2009) Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Rafika Aditama.
- Mendoza, M. D. and Dkk (2018) 'Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance', p. 587. doi: 10.18502/kss.v3i10.3406.
- Mulyadi, D., Supriadi, D. and Afandi, M. Nu. (2015) Perilaku organisasi dan perilaku kepemimpinan pelayanan : konsep dan aplikasi administrasi, manajemen & organisasi modern. Cet.1. Bandung: Alfabeta.
- Nugraha, Y. K. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat', 110265, p. 110493.
- Oktaviana, R. B. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Matahari Jaya Internasional', 6, pp. 263–275. doi: <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>.
- Paramita (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur', Program Studi Ilmu Administrasi Negara, 5(3), pp. 6168–6182. Available at: <http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2496>.
- Paramita, D. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 66–74.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16, terj. Ratna Saraswati). Jakarta: Salemba Empat