

Iklim Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Rachmatulailly Tinakartika Rinda, Widhi Ariyo Bimo, Wiji Astria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

Info Artikel

Kata Kunci:
Iklim Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Work Climate, Leadership Style, Employee Performance.

Korespondensi Penulis:
Rachmatulailly Tinakartika
Rinda, Widhi Ariyo Bimo, Wiji
Astria
Email:
Email penulis lailyrinda@yahoo.com



Abstraksi

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Pengumpulan data dengan kuesioner. Model analisis regresi linear berganda. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden. Dengan aplikasi SPSS 25 for windows. hasil uji T variabel iklim kerja nilai thitung 0,835 < ttabel 2,002 nilai signifikansi sebesar 0,407 > 0,05, disimpulkan H0 diterima dan Ha ditolak artinya iklim kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan nilai thitung 3,059 > ttabel 2,002 nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan nilai Fhitung 21,118 > Ftabel 3,16 nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya iklim kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

Abstract

This study aims to determine how the influence of work climate and leadership style on employee performance in PT. Astro Makmur Sejahtera. The research method in the form of data collection is a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The sampling used in this study amounted to 60 respondents. In this study using the SPSS 25 for windows. With the results of the T test, namely the work climate variable, the tcount value is 0.835 < ttable 2.002 with a significance value of 0.407 > 0.05, these results can be concluded that H0 is accepted and Ha is rejected, which means that the work climate has no positive and insignificant effect. And the leadership style variable obtained tcount 3.059 > ttable 2.002 with a significance value of 0.003 < 0.05, these results can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted, which means that leadership style has a positive and significant effect. While the results of the F test for work climate and leadership style variables obtained Fcount 21.118 > Ftable 3.16 with a significance value of 0.000 < 0.05, these results can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted, which means that the work climate and leadership style have a positive and significant effect..

1. Pendahuluan

Pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien serta terencana jadi kunci kenaikan kinerja untuk organisasi ataupun industri yang melaksanakan bisnis perdagangan, baik BUMN maupun swasta. Industri wajib tingkatkan kinerja dari karyawan mereka. Bila karyawan mempunyai kinerja yang positif hingga mereka hendak bisa penuhi tujuan-tujuan yang mau dicapai yang sudah ditetapkan oleh industri tersebut. PT. Astro Makmur Sejahtera merupakan industri yang bergerak dibidang perdagangan yakni distributor dan importir mesin usaha yaitu food and beverage equipment. Selaku sesuatu usaha yang bertabiat membagikan pelayanan kepada para konsumennya, PT. Astro Makmur Sejahtera senantiasa berupaya membagikan pelayanan yang terbaik. Salah satu metode untuk merealisasikan perihal tersebut, PT. Astro Makmur Sejahtera senantiasa berupaya memaksimalkan tiap kontribusi

Dari kinerja karyawan yang dipunyai, serta memandang kalau kinerja karyawan wajib senantiasa dilindungi serta dipelihara supaya tetap membagikan pelayanan yang maksimal. Melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT. Astro Makmur Sejahtera ada sebagian permasalahan yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh iklim kerja yang kurang berjalan dengan baik di perusahaan dan kurangnya peran pemimpin..

2. Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data dengan cara survey kuesioner sebanyak 60 (enam puluh) responden dengan pengukuran menggunakan skala likert yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti dengan cara membagikan kuisisioner terhadap karyawan yang berhubungan tentang Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Yang diolah menggunakan alat statistika menjadi angka. menggunakan aplikasi SPSS 25 for windows. pada PT. Astro Makmur Sejahtera.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif, menurut Sugiyono (2017:35) "penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan, menggambarkan atau menjawab rumusan masalah dengan mengukur keterkaitan antara variabel. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari dua variabel, yaitu Iklim Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y)..

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS versi 25. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 60 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,254, maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Table 1
Hasil Uji Validitas.

Iklim Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Rachmatulailly Tinakartika Rinda, Widhi Ariyo Bimo, Wiji Astria

Item	Nilai Corrected Item-Total Correlation/ $r_{hi-tung}$	Sig	r_{tabel}	Kriteria
Iklim Kerja (X_1)				
X1.1	0,384	0,000	0,254	Valid
X1.2	0,451	0,000	0,254	Valid
X1.3	0,363	0,000	0,254	Valid
X1.4	0,582	0,000	0,254	Valid
X1.5	0,680	0,000	0,254	Valid
X1.6	0,588	0,000	0,254	Valid
X1.7	0,612	0,000	0,254	Valid
X1.8	0,671	0,000	0,254	Valid
X1.9	0,625	0,000	0,254	Valid
X1.10	0,526	0,000	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan (X_2)				
X2.1	0,613	0,000	0,254	Valid
X2.2	0,496	0,000	0,254	Valid
X2.3	0,702	0,000	0,254	Valid
X2.4	0,658	0,000	0,254	Valid
X2.5	0,617	0,000	0,254	Valid
X2.6	0,693	0,000	0,254	Valid
X2.7	0,687	0,000	0,254	Valid
X2.8	0,680	0,000	0,254	Valid
X2.9	0,630	0,000	0,254	Valid
X2.10	0,525	0,000	0,254	Valid
X2.11	0,573	0,000	0,254	Valid
X2.12	0,595	0,000	0,254	Valid
X2.13	0,595	0,000	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0,568	0,000	0,254	Valid
Y.2	0,674	0,000	0,254	Valid
Y.3	0,735	0,000	0,254	Valid
Y.4	0,676	0,000	0,254	Valid
Y.5	0,576	0,000	0,254	Valid
Y.6	0,592	0,000	0,254	Valid
Y.7	0,681	0,000	0,254	Valid
Y.8	0,759	0,000	0,254	Valid
Y.9	0,695	0,000	0,254	Valid
Y.10	0,528	0,000	0,254	Valid
Y.11	0,546	0,000	0,254	Valid

Dari data diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel X_1 , X_2 dan Y memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,254.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya terhadap pertanyaan selalu konsisten. Adapun penulis menggunakan uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan statistic SPSS 25. Berikut hasil uji reliabilitas:

Table 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item	of Items	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Iklim Kerja (X_1)	10	0,849	> 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	13	0,906	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,899	> 0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari data hasil uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa variabel X_1 memiliki nilai 0,849, variabel X_2 memiliki nilai 0,906, dan variabel Y memiliki nilai 0,899. Sedangkan dalam metode Cronbach's Alpha suatu alat ukur dikatakan reliabel jika koefisien yang di dapat > 0,60. Maka dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan penulis reliabel.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Iklim Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

b1 = Koefisien iklim kerja

b2 = koefisien gaya kepemimpinan

α = konstanta

e = standar error

Table 3 Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstand-ardized Co-efficients		Stand-ardized Coeffi-cients		
	Std. Error		Beta		
(Constant)	7,731	,667	,799	,000	
Iklim Kerja	157	188	,145	,835	,407
Gaya Kepemimpinan	406	133	,529	,059	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25

Dari data diatas diketahui nilai Sig. untuk variabel pengaruh iklim kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,407 > 0,05 dan nilai thitung 0,835 < ttabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil nilai Sig. untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai thitung 3,059 > ttabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama)

antara variabel independen iklim kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). kriteria yang digunakan dalam menguji statistik dapat dilihat dalam dasar pengambilan keputusan uji F yaitu:

Jika Sig < 0,05 / F_{hitung} > F_{tabel} = Berpengaruh

Jika Sig > 0,05 / F_{hitung} < F_{tabel} = Tidak Berpengaruh

F_{tabel} = F (k ; n-k) = F (2 ; 58) = 3,16

Table 7

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	f	Mean Square	ig.
	Re-gression	567,484		283,742	1,118
	Re-sidual	765,850	7	13,436	
	Total	1333,333	9		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh iklim kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 21,118 > Ftabel 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen bisa menjelaskan seluruh varian dari variabel dependen. Koefisiensi determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R²) disajikan pada tabel berikut:

Table 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Mod	R	Adjusted	Std. Error	
el	R	R Square	of the Es-	
			timate	
	,652 ^a	,426	,405	3,66
				6

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,405. Nilai ini berarti bahwa sebesar 40,5% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui secara keseluruhan hubungan antara variabel yang di uji, secara keseluruhan akan diuraikan penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim kerja diperoleh nilai thitung 0,835 < ttabel 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,407 > 0,05, hasil ini dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak yang artinya iklim kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Persamaan regresi yang dapat dibuat untuk menggambarkan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 17,731 + 0,157X_1$. Persamaan regresi tersebut mengartikan bahwa apabila iklim kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,157 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil penelitian ini relavan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nyoria Anggraeni Mersa dan Zulfikar tentang "Pengaruh Iklim Kerja dan Kesejahteraan

terhadap Kinerja Dosen di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda" hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan tetapi iklim kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai thitung 3,059 > ttabel 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, hasil ini dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Persamaan regresi yang dapat dibuat untuk menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 17,731 + 0,406X_2$. Persamaan regresi tersebut mengartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,406 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil penelitian ini relavan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Zainina Samhana, Syahrums Agung, dan Jani Subakti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Kota Bogor" hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

Pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan diperoleh nilai Fhitung 21,118 > Ftabel 3,16 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, hasil ini dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya iklim kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astro Makmur Sejahtera..

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Secara parsial iklim kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Artinya iklim kerja yang ada di perusahaan tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara parsial gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Secara simultan iklim kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astro Makmur Sejahtera. Artinya setiap peningkatan iklim kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Saran

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi iklim kerja di perusahaan dan menciptakan iklim kerja yang sehat sehingga dapat membuat karyawan semakin giat dan kinerja karyawanpun semakin meningkat. Dengan meningkatnya suatu kinerja karyawan maka akan banyak pula keuntungan yang didapat oleh perusahaan.

Bagi PT. Astro Makmur Sejahtera sudah cukup baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Namun sebaiknya pemimpin harus mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kondisi normatif dan selalu mensupport seluruh karyawan setiap waktu agar meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengadakan penelitian diharapkan mampu memperluas orientasi penelitian pada lingkup perusahaan yang lainnya. Ketika penelitian selanjutnya yang dilaksanakan di PT. Astro

Makmur Sejahtera, disarankan untuk meneliti variabel lainnya.

Ucapan Terima Kasih

Bagian ini hanya ditulis jika diinginkan. Memuat ucapan terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang dinilai berkontribusi signifikan dalam penyelesaian penelitian.

Daftar Pustaka

- Dalam Terbitan (KDT).
- Agustini, F. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Edisi 1). Medan: Madenatera.
- Anindita, D. (2016). *Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja pada Guru Honorer di SMK BPP Bandung*. Bandung.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: PT Buku Seru.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. In *Pustaka Setia*. Pustaka Setia.
- Budianto, A. (2017). *Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai: Studi Pada Perbankan di Wilayah Kabupaten Ciamis*. *Jurnal ManagementReview*, 1 Number 1, 1-11.
- Danang, S. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dewi Rahayu, M. A. F. dan R. T. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (4), 601-609.
- Dora, L. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Agustus*, 9(1), 58-70. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen>
- Edi, Moehariono Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. In Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit

Alfabeta.

- Fauziyah Novia Khoirunnisa Siregar, P. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry Fayol, A. R. (2017). Dasar-dasar Manajemen.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3, no. 03, 161-169.
- Luh Dewi Ulandari, Anjuman Zukhri, K. R. S. (2014). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diva Elektronika Singaraja. 4 (1).
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mami, U. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama.
- Manurung, L. O. (2015). Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Negara*, 5 (3), 6168-6182.
- Prawirosentono, S. (2018). MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan." Yogyakarta : BPFPE.
- Rivai. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohman, A. (2017). Dasar-dasar Manajemen.
- Santoso, S. (2013). Statistik Parametrik (Konsep dan Aplikasi dengan SPSS). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saputro, R. R. C. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siti Zainina Samhana, Syahrums Agung, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2), 291-299.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada.
- Usman Dachlan. (2014). Panduan Lengkap Structural Equation Modeling. In Semarang: Lentera Ilmu. Lentera Ilmu.
- Wibowo. (2013a). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2013b). Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah; Konsep dan Praktik Implementasi. Pustaka Pelajar.