



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Electric Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri

The Influence of the Electrical Supervisor's Leadership Style on Employee Performance at PT. Asrindo Citraseni Satria Duri

Muhammad Irsyad¹, Desriani²

^{1,2}Institut Agama Islam Edi Haryono Madani, Kandis, Indonesia

Email Korespondensi: mirsyad06@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Supervisor Electric terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan nilai t tabel sebesar 1,697. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,338, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,697, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Supervisor Electric berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Supervisor, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the Electric Supervisor's leadership style on employee performance at PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. The study employs a quantitative approach, with a population consisting of all 30 employees of PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. The sampling technique used is total sampling, a method in which the entire population serves as the research sample; thus, the sample size comprises 30 employees. Simple linear regression analysis is used to examine the effect of the leadership style variable on employee performance. Based on the research findings, a significance level of 5% (0.05) was applied, with a t-table value of 1.697. The test results indicate that the leadership variable yielded a calculated t-value of 2.338—exceeding the t-table value of 1.697—with a significance level of 0.027, which is below 0.05. Consequently, the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. These results demonstrate that the Electric Supervisor's leadership style has a positive and significant influence on employee performance at PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

Keywords: Leadership Style, Performance, Supervisor, Employee

Article Info:

Copyright (c) 2026 Muhammad Irsyad, Desriani

Received: 25-8-2026, Revised: 27-8-2026, Accepted: 29-8-2026, Published: 31-8-2026

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kemampuan, tekad dan keinginan yang tinggi untuk berkontribusi dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja meningkatkan hasil yang diharapkan (Riniwati, 2016). Sumber Daya Manusia yang tepat menjadi asset yang besar bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Basuki, 2023). Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari proses produksi (Mangkunegara, 2013). Dimana ketika perusahaan itu memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi dan alat yang memadai namun tidak adanya sumber daya manusia yang tidak memadai, maka proses produksi tidak akan berjalan lancar (Erman & Winario, 2024).

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan mengerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah (Adhan & Prayogi, 2021). Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Waedoloh et al., 2022).

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Nasution, 2016). Sementara itu, dalam menjalankan tugasnya pemimpin dalam berorganisasi selalu ada yang dinamakan pelimpahan tugas pemimpin kepada karyawan. Pelimpahan tugas ini dimaksud agar segala tugas dan kegiatan organisasi tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020).

Handoko mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Lebih lanjut dikemukakanya bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Handoko, 2000).

Sedangkan Sumidjo, (2002) mengemukakan bahwa dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. Kepemimpinan biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Yulk, (2019). Mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan. Yulk, (2019). Mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku

pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi, (2020). Mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Mangkunegara (2021) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara (2021) mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo et al., 2020). Sedangkan Moeheriono, (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi. Rivai (2021) memandang kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT. Arsindo Citraseni Satria Duri sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dituntut untuk loyalitas dan kerjasama serta hubungan yang baik antara supervisor dengan karyawan. Gaya kepemimpinan seorang supervisor serta hubungan yang baik antara supervisor dengan karyawan tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawannya, mulai dari komunikasi sampai kepada pengambilan keputusan tentunya itu harus dilakukan secara bersama, serta sebagai seorang supervisor juga harus mendengar masukan dan keluhan dari karyawannya, tidak mengutamakan kepentingan pribadi, dan tidak mengambil keputusan sendiri.

Peneliti melakukan observasi di PT. Arsindo Citraseni Satria Duri. Observasi yang peneliti lakukan yaitu dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Duri, dari observasi yang peneliti lakukan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan supervisor pada PT. Arsindo Citraseni Satria Duri belum seperti apa yang diharapkan oleh para karyawannya, Kendala-kendala yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan. Gaya kepemimpinan diktator yang diterapkan, dimana pimpinan sering memberikan tugas pada karyawan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan.

Pimpinan sering membebankan tugas/pekerjaan pada bawahannya, yang seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pimpinan itu sendiri, dan juga pimpinan seakan lebih menekankan keinginannya dalam memimpin perusahaan. Dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan karyawan bekerja dalam tekanan, membuat mereka jenuh dan bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap konsentrasi kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan *Human Resources Department* (HRD) pada bulan Februari 2026 berkaitan dengan kepemimpinan, diperoleh informasi bahwa kepemimpinan di belum maksimal. Dari hasil survey terhadap 30 orang karyawan diketahui bahwa kepemimpinan di PT. Arsindo Citraseni Satria belum efektif. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Penilaian Karyawan Terhadap Kepemimpinan PT. Arsindo Citraseni Satria

No	Indikator Kepemimpinan	Kategori			Jumlah (Orang)
		Baik	Cukup	Kurang	
1	Menggerakkan karyawan untuk bekerja efektif dan efisien	12	11	7	30
2	Mengarahkan karyawan dengan baik dan benar	10	11	9	30
3	Memotivasi karyawan agar bersungguh sungguh dalam bekerja	15	11	4	30
4	Memberdayakan karyawan	12	8	10	30
	Rata rata	12	10	8	30

Sumber: Mariadi, *HRD PT. Arsindo Citraseni Satria*, 2026.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor terbesarnya yaitu kepemimpinan dari atasannya. Menurut Moeheriono (2019), kinerja berarti penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis organisasi. Hal ini menunjukkan betapa kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena merupakan cerminan dari pencapaian yang diraih oleh perusahaan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang harus direncanakan dengan serius untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari data jumlah karyawan yang bekerja di PT. Arsindo Citraseni Satria Duri mulai tahun 2021 hingga 2025, maka terlihat bahwa terdapat perubahan dari jumlah karyawan masuk dan keluar, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Tahun 2021-2025

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2021	35 orang
2	2022	34 orang
3	2023	32 orang
4	2024	30 orang
5	2025	30 orang

Sumber: PT. Arsindo Citraseni Satria Duri, 2026

Berdasarkan data pada tabel 2. di atas terlihat bahwa jumlah karyawan setiap tahunnya berfluktuasi dan cenderung menurun. Hal ini menunjukkan ada masalah terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja dan memilih untuk tidak melanjutkan bekerja di tempat tersebut.

Selain dilihat dari data statistik, untuk mengetahui kondisi karyawan yang mengalami penurunan kinerja juga terlihat dari kurangnya kekompakan antara karyawan, terjadinya pelanggaran aturan secara berulang dan tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri. Perilaku karyawan yang seperti ini menunjukkan adanya kondisi perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Terlebih lagi jika kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan *uman Resources Department* PT. Arsindo Citraseni Satria pada bulan Mei 2025 berkaitan dengan kinerja karyawan, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan di PT. Arsindo Citraseni Satria belum maksimal. Dari hasil survey terhadap 30 orang karyawan diketahui bahwa kinerja Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria belum maksimal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Tahun 2021-2025

No	Tahun	Indikator Kinerja	Kriteria			Jumlah
			Baik	Cukup	Kurang	
1	2021	Kualitas Kerja	16	12	7	35
		Kuantitas Kerja	15	14	6	35
		Pelaksanaan Tugas	16	10	9	35
		Tanggung Jawab	16	12	7	35
		Inisiatif	18	10	7	35
2	2022	Kualitas Kerja	16	11	7	34
		Kuantitas Kerja	14	13	7	34
		Pelaksanaan Tugas	15	9	10	34
		Tanggung Jawab	19	10	5	34
		Inisiatif	18	11	5	34
3	2023	Kualitas Kerja	14	9	9	32
		Kuantitas Kerja	13	12	7	32
		Pelaksanaan Tugas	13	9	10	32
		Tanggung Jawab	17	11	4	32
		Inisiatif	15	12	5	32
4	2024	Kualitas Kerja	13	9	8	30
		Kuantitas Kerja	12	11	7	30
		Pelaksanaan Tugas	11	9	10	30
		Tanggung Jawab	16	11	3	30
		Inisiatif	13	12	5	30
5	2025	Kualitas Kerja	12	10	8	30
		Kuantitas Kerja	11	11	8	30
		Pelaksanaan Tugas	10	9	11	30
		Tanggung Jawab	15	12	3	30
		Inisiatif	12	13	5	30

Sumber: HRD PT. Arsindo Citraseni Satria Duri, 2026

Berdasarkan data pada tabel 3. tentang kinerja Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria dapat diketahui kinerja karyawan meskipun sebagian besar telah tergolong baik, namun pada kriteria cukup baik dan kurang baik menunjukkan angka yang cukup besar dan mendekati kriteria baik. Data ini tentunya menjadi perhatian pihak manajemen dalam pengelolaan sumberdaya manusianya. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, tidak mustahil akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Masalah dan kendala dalam pengelolaan perusahaan berdampak pada sulitnya mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kendala-kendala dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan menunjukkan bahwa ada pengaruh atasan yang tidak suportif terhadap karyawannya, yang merujuk kepada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan. PT. Arsindo Citraseni Satria sebagai perusahaan yang merupakan usaha dengan karyawan yang dipekerjakan dari sistem perekrutan. Sistem ini memberikan kesempatan bagi pengelola untuk memilih pekerja dengan standar dan kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan. Namun, dengan standar yang tinggi yang diharapkan dari karyawannya, juga harus diiringi dengan jaminan terhadap kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu dibutuhkan analisa terhadap gaya kepemimpinan dari

atasan untuk mengetahui penyebab menurunnya kinerja dari Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria

Berdasarkan analisa masalah tersebut, mengingat besarnya peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya, maka penulis tertarik melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Electric Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Duri?

METODE

Penelitian dilakukan di PT. Arsindo Citraseni Satria. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 hingga Juli 2026. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan suatu keadaan yang ada menurut faktanya. Secara lebih detail menurut Sugiyono (2020) penelitian deskriptif adalah Metode yang digunakan untuk menggambarkan variabel mandiri (satu atau lebih) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain, guna memperoleh gambaran mengenai keadaan, proses, dan prosedur fenomena.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2020). Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan melalui angket.
- b. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalkan melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2020)

Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer dalam penelitian ini penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Duri.
- b. Data skunder dalam hal ini data berupa, struktur organisasi, profil perusahaan dan buku-buku panduan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2020) mengemukakan untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka dibutuhkan data yang vailid, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Yakni melakukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada responden terkait objek penelitian. Wawancara digunakan untuk memperoleh data pada survey awal peneliti terhadap permasalahan yang ada.

2. Observasi

Yakni pengamatan peneliti terhadap subjek dan objek penelitian. Observasi dilakukan dengan langsung turun kelapangan untuk mengamati segala hal yang berkaitan dengan penelitian ini

3. Kuesioner

Yaitu pemberian dan pengumpulan bukti-bukti dan keterangan dari responden, kuesioner

ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban pada karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Duri.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kontrak yang bekerja di PT. Arsindo Citraseni Satria Duri berjumlah 30 Karyawan. Menurut Sugiyono (2020:80) menyebutkan “Sampel adalah sebagai bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Namun mengingat jumlah populasinya kecil, maka penulis menetapkan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (*Total Sampling*) karena jumlah populasinya kurang dari 100. Pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono (2020:83) adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah 30 karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Duri.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data untuk menemukan informasi penting untuk pengambilan keputusan. Proses ini mencakup pengelompokan data sesuai dengan karakteristiknya, pembersihan, transformasi, pembuatan model, dan pencarian informasi penting. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS.21 (*Statistical Package for Social Science*) yaitu analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan satu independent variabel (Suharsimi Arikunto, 2020).

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020:26), metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulannya yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penulis menggunakan metode deskriptif untuk menganalisis data, yaitu suatu metode yang menganalisis objek dengan tujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran objek yang diteliti secara sistematis, faktual, dan akurat, dan membahasnya berdasarkan teori dan konsep yang relevan dengan masalah yang dibahas. Hasil analisis dilanjutkan dengan beberapa kesimpulan dan saran. Jenis analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menghitung tanggapan atau capaian indikator.

Uji Instrumen Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data. Kedua pengujian tersebut dilakukan menggunakan bantuan program SPSS sebelum analisis data dilanjutkan.

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dan dianalisis dengan cara

menggunakan alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan standar Masrum dalam, Sugiyono (2020:151).

Kriteria pengujian analisis uji validitas dinyatakan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*, dengan kriteria pengujian: jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha : 0,05$) maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur.

Uji Realibilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (Sugiyono, 2020:277). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alphas* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika $r_{\alpha} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbrach*. Dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Untuk mempercepat dan mempermudah pengujian reliabilitas menggunakan sarana komputer yaitu program SPSS 25 *for windows*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Sugiyono, 2020: 43). Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Pendekteksian normalitas dapat menggunakan uji statistik adalah dengan menggunakan uji *kolomogrov sirminov Tes (KS)*.

Uji *kolomogrov- sirminov (KS)* merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena di nilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Uji *kolomogrov – Sirminov* dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Untuk lebih sederhana pengujian ini dapat dilakukan dengan profitabilitas dari *kolomogrov sirminov Z* statistik.

Jika profitabilitas Z Statistik lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual dalam suatu regresi tidak berdistribusi normal, akan tetapi jika nilai profitabilitas Z Statistik lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan regresi berdistribusi normal pada setiap variabelnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2020: 41). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, teknik dan model analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier sederhana (Sugiyono, 2020:243). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilaksanakan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik dengan bantuan program SPSS. Model persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + e$, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y .

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (masing-masing) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara masing-masing terhadap variabel dependen maka dilakukan uji t dengan tingkat signifikan 5%. Dan *degree of freedom* (df) = k-1 untuk melaksanakan pengujian hipotesis peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 25 dengan kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier dalam menjelaskan variasi variabel terkait (*dependen*) (Sugiyono, 2020). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk melihat tingkat hubungan antar variabel mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020).

Tabel 4. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Duri. Adapun analisis deskriptif ini merupakan uraian mengenai hasil pengumpulan data primer (berupa kuesioner) yang telah diisi oleh responden. Hal-hal yang dianalisis dari responden adalah data pribadi responden yang terdiri dari usia, pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut. Data umur responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai komposisi usia karyawan yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut penting untuk mengetahui keragaman kelompok usia responden serta memberikan pemahaman mengenai kondisi demografis yang dapat mendukung analisis karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 21	3	10.00
2	21-30	5	16.67
3	31-40	15	50.00
4	40>	7	23.33
	Total	30	100.00

Sumber: Data olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia kurang dari 21 tahun berjumlah 2 orang (10%) responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 5 orang (16.67%) responden yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 15 orang (50%) dan usia di atas 40 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23.33%. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berumur antara 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 15 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Tabel 6 berikut. Data tingkat pendidikan digunakan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang akademik responden yang menjadi objek penelitian. Penyajian data ini penting untuk mengetahui keragaman tingkat pendidikan karyawan serta sebagai bahan pendukung dalam menganalisis karakteristik responden secara keseluruhan.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	20	66.67
2	DIPLOMA	2	6.67
3	S1	8	26.67
	Jumlah	30	100.00

Sumber: Data olahan, 2026

Dari tabel 6. dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan yang SMA sebanyak 20 orang atau sebesar 66.67%, berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang atau sebesar 6.67% dan berpendidikan S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 26.67%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang paling banyak untuk tingkat pendidikan adalah SMA yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 66.67%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan variasi masa kerja yang dimiliki oleh setiap responden. Data tersebut digunakan untuk menggambarkan pengalaman kerja responden dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Distribusi responden berdasarkan lama kerja selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik responden.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 tahun	12	40.00
2	2 – 4 tahun	13	43.33
3	> 5 tahun	5	16.67
	Jumlah	30	100.00

Sumber: Data olahan, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 40%. Masa kerja 2 sampai 4 tahun ada 13 orang atau sebesar 43.33%, dan diatas 5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16.67%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh masa kerja 2 – 4 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 43.33%.

Deskripsi jawaban responden menggambarkan bagaimana distribusi jawaban responden atas pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Berikut ini dapat dilihat distribusi jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja (Y).

Frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Nilai r hitung ($df = n-2, = 30-2=28$ dan $\alpha=0,05$, maka r tabel = 0,3610, Untuk r hitung dapat Metode *Corrected Item-Total Correlation*, Berikut adalah hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas tiap Variabel

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Kepemimpinan (X)	X 1	0.674	0.3610	Valid
	X 2	0.540	0.3610	Valid
	X 3	0.656	0.3610	Valid
	X 4	0.602	0.3610	Valid
	X 5	0.709	0.3610	Valid
	X 6	0.753	0.3610	Valid
	X 7	0.672	0.3610	Valid
	X 8	0.643	0.3610	Valid
Kinerja (Y)	Y 1	0.890	0.3610	Valid
	Y 2	0.875	0.3610	Valid
	Y 3	0.832	0.3610	Valid
	Y 4	0.590	0.3610	Valid
	Y 5	0.944	0.3610	Valid
	Y 6	0.817	0.3610	Valid
	Y 7	0.890	0.3610	Valid
	Y 8	0.875	0.3610	Valid
	Y 9	0.832	0.3610	Valid
	Y 10	0.590	0.3610	Valid
	Y 11	0.944	0.3610	Valid
	Y 12	0.817	0.3610	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua nilai r hitung untuk pernyataan variabel bebas dan terikat memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,3610). Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah valid atau seluruh jawaban responden dalam hal ini Karyawan sudah sesuai. Jawaban yang memiliki nilai tertinggi untuk Variabel kinerja adalah item nomor 5 dan 11, yaitu sebesar 0,944.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan (X)	0,885	0,60	Reliabel/Handal
2	Kinerja (Y)	0,965	0,60	Reliabel/Handal

Sumber : Data olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden

sudah handal atau jawaban sudah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk variabel yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 adalah variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 0,965.

Uji Normalitas Data

Tabel 10. Uji Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	.184	30	.011	.901	30	.009
Kinerja	.170	30	.027	.938	30	.080

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari Tabel 10. terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah <0,05 yaitu 0,011 dan 0.027. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data telah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, maka digunakan analisa regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.207	6.503		2.338	.027
Kepemimpinan	1.200	.241	.686	4.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2026 $Y = a + b_1X_1$

Kinerja = 15.207+ 1.200X

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai Konstanta sebesar (a) 15.207, artinya adalah apabila kepemimpinan (X) dianggap konstan maka kinerja adalah 15.207.
2. Kepemimpinan (X) = 1.200 terhadap kinerja adalah positif terbukti dari hasil $b = 1.200$ yang berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan kinerja sebesar 1.200 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data SPSS 25.0 terlihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian untuk Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.686 ^a	.470	.451		4.691

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 2026

Dari table 12. dapat diperoleh nilai $R = 0,686$. Hal ini berarti kepemimpinan memiliki hubungan pada kategori sedang dengan kinerja. Sedangkan nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,470. Hal ini berarti kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja Karyawan sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 47\%) = 53\%$ dipengaruhi oleh variable lain lain di luar variable dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kepemimpinan (X) = dengan t hitung = $2.338 >$ dari t table 1.697 dengan tingkat signifikansi 0.027 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Winarto, (2024), berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.982, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.682 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.554 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Khairizah juga menemukan bahwa pimpinan dengan gayanya bisa mempengaruhi kinerja karyawannya agar melaksanakan tugas. 65 orang sebagai populasi dengan sampel yang telah ditentukan sebanyak 55 orang yang merupakan karyawan tetap di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi yang diuji dengan IBM Statistics 21 for Windows. Secara bersama-sama semua variabel (X) mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perpustakaan UB (Khairizah et al., 2015).

Berdasarkan hasil evaluasi disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan (Depitra & Soegoto, 2018). Begitu juga (Rohmahdhoni & Syamsuddin, 2024) menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dengan $F = 35.738$ (F Hitung $< F$ Tabel), $R^2 = 0.306$, Adjusted $R^2 = 0.298$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.050$). Melalui hasil penelitian ini maka diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan terhadap Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan terhadap hasil penelitian ini: 1) Nilai r hitung ($df = n - 2, = 30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,3610, Untuk r_{hitung} dapat Metode *Corrected Item-Total Correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan maka diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar r tabel. 2) Persamaan regresi $Y = a + b_1X_1$ Kinerja = $15.207 + 1.200X$. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Nilai Konstanta sebesar (a) 15.207, artinya adalah apabila kepemimpinan (X) dianggap konstan maka kinerja adalah 15.207. Kepemimpinan (X) = 1.200 terhadap kinerja adalah positif terbukti dari hasil $b = 1.200$ yang berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan kinerja sebesar 1.200 satuan. 3) Tingkat signifikansi penelitian ini adalah 5% atau 0.05. Berarti di dapat nilai t table sebesar 1.697. Maka terbukti bahwa kepemimpinan (X) = dengan t hitung = $2.338 >$ dari t table 1.697

dengan tingkat signifikansi 0.027 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Arsindo Citraseni Satria Duri. 4) Nilai $R = 0,686$. Hal ini berarti kepemimpinan memiliki hubungan pada kategori sedang dengan kinerja. Sedangkan nilai r -square (koefisien determinasi) sebesar 0,470. Hal ini berarti kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja Karyawan sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 47\%) = 53\%$ dipengaruhi oleh variable lain lain di luar variable dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dan pembahasan, diberikan saran-saran sebagai berikut: 1) Bagi Pimpinan di PT. Arsindo Citraseni Satria Duri diharapkan untuk memperhatikan kepemimpinannya di perusahaan Pimpinan menyampaikan instruksi kerja secara tersistem sebelum pekerjaan dimulai perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan karena memiliki nilai rata-rata terendah. 2) Bagi Karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerjanya mengingat kinerja merupakan sikap terpenting bagi seorang Karyawan. Pekerjaan yang karyawan lakukan jarang mengalami kesalahan atau perlu perbaikan ulang. perlu diperhatikan karena memiliki nilai rata rata terendah pada aspek kinerja. 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini seperti motivasi kerja, komunikasi interpersonal, minat kerja, kepuasan kerja dan lain lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini, sehinga diperoleh penelitian yang lebih menyeluruh terkait dengan peningkatan kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan kinerja pegawai: kepemimpinan dan motivasi kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6–11.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rohmahdhoni, A., & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prudential Agency Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1956–1968.
- Sumidjo, W. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karekteristik pemimpin yang efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(1), 144–152.

Wibowo, W., Sumual, M., & Tumbelaka, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bitung Utama. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(10).