

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI DI KABUPATEN ENREKANGNurlinda M¹, Abdi Akbar², Uhud Darmawan Natsir³^{1,2,3} Universitas Negeri Makassarnurhalinda529@gmail.com¹, abdi.akbar@unm.ac.id², uhud.darmawan@unm.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor bupati di Kabupaten Enrekang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan spss 25 for windows. Hasil penelitian ini diperoleh dari uji t menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kedua variabel dengan probabilitas sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05). Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Enrekang.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract. This research is to find out whether there is an influence of leadership style on the performance of regent's office employees in Enrekang Regency. The independent variable in this research is leadership style, while the dependent variable is employee performance. This type of research is quantitative research. The number of respondents used in this research was 65 people. The data analysis technique used in this research is simple linear regression analysis using SPSS 25 for Windows. The results of this research obtained from the t test show a significant influence between the two variables with a probability of sig. of 0.000 where this value is much smaller than 0.05. This means that leadership style has a significant influence on employee performance. Because the significant value is smaller than the error level (0.05). The conclusion is that leadership style has a positive and significant effect on the performance of Enrekang Regency Regent's Office employees

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pemerintahan, kinerja merupakan aspek penting keberhasilan suatu organisasi yang bertujuan untuk melayani masyarakat, pelayanan public adalah wadah untuk memberikan masyarakat legalitas dari pemerintah, untuk mewujudkan suatu penyelenggaraan pelayanan public maksimal dibutuhkan aparat yang mampu bersikap profesional dalam tugasnya. (Cliff M. Sunda, Johny Lumolos, 2014). Berangkat dari fakta sementara, saat ini konsep desentralisasi dan otonomi daerah diartikulasikan oleh daerah untuk hanya terfokus pada usaha menata dan mempercepat pembangunan di wilayahnya masing masing. Penerjemahan seperti ini ternyata belum cukup efisien dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Pemerintah sebagai sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan, melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari lembaga lembaga dimana mereka ditempatkan. Pemerintah merupakan organisasi atau wadah orang-orang yang mempunyai kekuasaan dan lembaga yang mengurus masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat

negara. Menurut Bangun (2012:231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan memunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Sandard*). Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:36) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:549) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban dimana masyarakat biasa menjalani kehidupan secara wajar. Pemerintah diadakan tidaklah untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang mungkin setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama. Menurut Rasyid (dalam Mahadam Labolo, 2011).

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti melihat melalui data observasi dan pengamatan di lokasi penelitian yang mana diketahui bahwa adanya beberapa ketidakhadiran pegawai dalam absensi pegawai dan keterlambatan. Permasalahan kinerja pegawai aparatur sipil negara atau singkat dengan ASN dapat dilihat dari tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Peraturan pegawai yang diharuskan datang pukul 07.15 WIB namun kenyataannya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam yang diharuskan, sehingga banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi, padahal pembina apel pagi sudah memberikan arahan pada pegawai agar tidak datang terlambat, akan tetapi masih banyak pegawai yang mangkir. Seperti terlihat di dalam tabel 1. Tentang rata rata absensi kehadiran pegawai sebagai berikut.

Tabel 1. Daftar Hadir Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Enrekang Periode Bulan Januari-Juni 2022

NO	Bulan	KETERANGAN KETIDAK HADIRAN									
		DL		Cuti	Sakit	Izin	Tb/ Latpim	Proses Hukum	TK	Apel	
		Pagi	Siang							P	S
HARI, SENIN S/D JUMAT											
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Januari	15		5	3	15	-	-	-	-	-
2	Februari	49		5	1	6	-	-	-	-	-
3	Maret	45		2	4	3	-	-	-	-	-
4	April	50		2	-	-	-	-	-	-	-
5	Mei	49		-	2	-	-	-	-	-	-
6	Juni	28		-	1	3	-	-	-	-	-

Dari fenomena yang terjadi maka acuan untuk menganalisis lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara pada kantor bupati di kabupaten enrekang, karena menjadi harapan semua orang kedepannya kinerja pegawai aparatur sipil negara dapat maksimal. Pegawai aparatur sipil negara yang disingkat dengan ASN di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja yang ada di dalam organisasi,

sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang dari berbagai sumber daya aparat tersebut menampakkan bahwa kesiapan pelaksanaan otonomi daerah dalam hal aparatur belum sepenuhnya terwujud, Kinerja pemerintah masih diharapkan permasalahan permasalahan tidak efisien, tidak efektif, dan kurang profesional.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan kegiatan statistik yang dimulai dari menghimpun, menyusun, atau mengatur data, mengolah data, menyajikan dan menganalisis data angka guna memberikan gambaran tentang suatu gejala, peristiwa dan keadaan (Hartono 2010). Tujuan penelitian ini yaitu mencari hubungan (pengaruh) sebab akibat dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). dalam penelitian ini terdiri atas: 1. Variabel Independen (X) Variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan pada kantor Bupati di Kabupaten Enrekang. 2. Variabel Dependen (Y) Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai pada kantor Bupati di Kabupaten Enrekang.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang Jl. Jendral Sudirman No. 1, Leoran, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, dimulai dari bulan Agustus s.d Oktober 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:126). Adapun jumlah pegawai aparatur sipil negara yang ada di Kantor Bupati kabupaten Enrekang sebanyak 183 pegawai aparatur sipil negara. Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah sebagian dari karakteristik populasi. Nawawi (2011:144) sendiri secara sederhana mengartikan sampel sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu purposive sampling (pengambilan sampel tujuan). Jadi, ukuran jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah 65 orang responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	35	53,80%
2	Wanita	30	46,20%
	Total	65	100%

Berdasarkan data deskriptif dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah dan persentase responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar (53,8%) persen, sedangkan Perempuan sebanyak 30 responden dengan persentase

sebesar (46,2%) persen. Dengan persentase pria sebesar (61,7) persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3. Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	25-30	31	47,7%
2	35-55	34	52,3%
	Total	65	100%

Dari tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 65 responden dimana berdasarkan kelompok umur 25-30 Tahun sebanyak 31 orang atau (47,7%). Sisanya 34 orang (52,3%) adalah responden dengan umur 35-55 Tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	S1	40	61,5%
2.	S2	25	38,5%
	Total	65	100%

Berdasarkan data deskriptif dari tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 40 Orang dengan persentase (61.5%) persen, sedangkan untuk pendidikan terakhir S2 Sebanyak 25 orang dengan persentase sebanyak (38,5%) persen. Dengan persentase kategori pendidikan terakhir S1 (61,5%) Persen. Menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berpendidikan Terakhir dalam penelitian ini adalah S1.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan ketelitian serta ketetapan kusioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui Validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1	0,549 > 0.244	Valid
	X2	0,765 > 0.244	Valid
	X3	0,689 > 0.244	Valid
	X4	0,773 > 0.244	Valid
	X5	0,437 > 0.244	Valid
	X6	0,585 > 0.244	Valid
	X7	0,535 > 0.244	Valid

	X8	0,566 > 0.244	Valid
	X9	0,595 > 0.244	Valid
	X10	0,338 > 0.244	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,611 > 0.244	Valid
	Y2	0,646 > 0.244	Valid
	Y3	0,562 > 0.244	Valid
	Y4	0,586 > 0.244	Valid
	Y5	0,395 > 0.244	Valid
	Y6	0,495 > 0.244	Valid
	Y7	0,524 > 0.244	Valid
	Y8	0,525 > 0.244	Valid
	Y9	0,280 > 0.244	Valid
	Y10	0,741 > 0.244	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total* > 0.244.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya (Reliabel). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *cronbach's alpha* > r tabel (0,60) maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel dan konsisten.
- Sementara, jika nilai *cronbach's alpha* < r tabel (0,60) maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,784	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,716	<i>Reliabel</i>

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah data dalam sebuah sampel berasal dari distribusi normal atau gaussian. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji *kormogrov-smirnov*, dalam pengujian tersebut apabila sig < 0,05 maka dalam pengujian tidak berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig > 0,05 maka data dalam pengujian tersebut berdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	2.20934403
^b		
Most	Absolute	.097
Extreme	Positive	.097
Differences	Negative	-.066
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Jika *Deviation from Linearity sig* > 0,05 maka terdapat hubungan secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya, jika *Deviation from Linearity sig* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

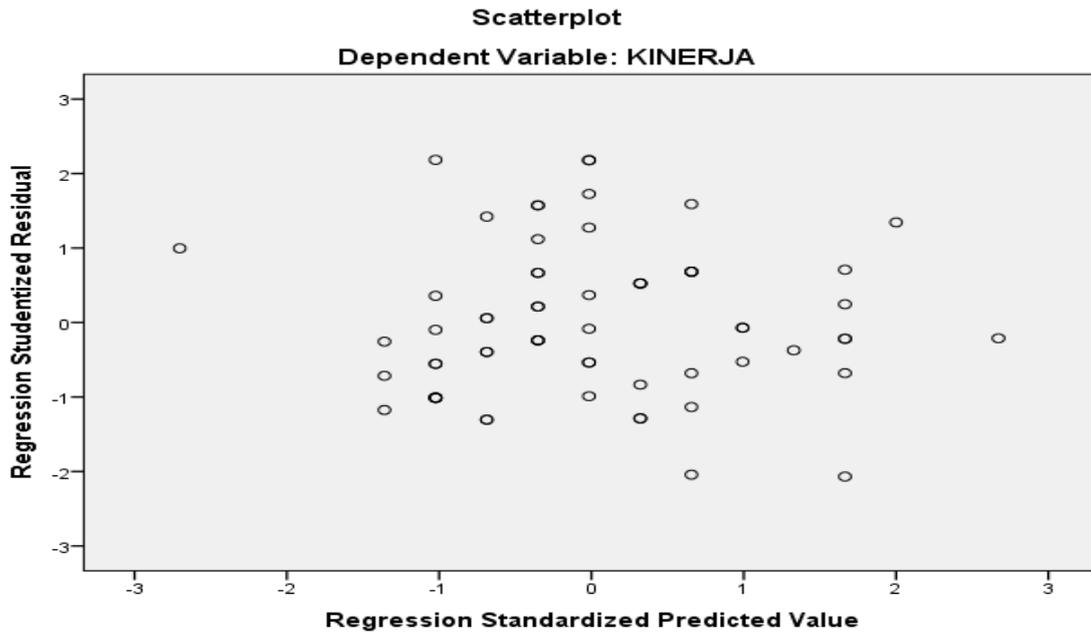
Tabel 8. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINER	Between	(Combined)	312.286	12	26.024	5.530	.000
JA *	Groups	Linearity	244.588	1	244.588	51.976	.000
KEPE		Deviation from Linearity	67.698	11	6.154	1.308	.247
MIMPI							
NAN	Within Groups		244.698	52	4.706		
	Total		556.985	64			

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui nilai signifikan *Deviation from Linearity* Kepemimpina (X) sebesar 0,247 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Enrekang.

c. Uji heteroskedastitas

Untuk mengetahui gejala heteroskedastisis dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* melalui software SPSS v.25.00 for windows.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4 di atas dapat dilihat titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang yaitu sebesar 43,9% dan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang dengan nilai signifikan yaitu 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian juga didukung dengan hasil statistik pada tanggapan responden yang dimana variabel kepemimpinan memperoleh rata-rata skor kategori “Tinggi” dan variabel kinerja memperoleh rata-rata skor kategori “Sangat Tinggi”. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan yang tinggi, seperti yang tercermin dalam skor rata-rata kategori tinggi untuk variabel kepemimpinan (X), memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, seperti yang tercermin dalam skor rata-rata kategori sangat tinggi untuk variabel kinerja (Y). Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi atau tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Maria Elisabeth Benu, Nursalam, Markus Tae (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Timor Tengah Selatan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Timor Tengah Selatan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Uva Nur Apwita Tasim, Andi Djalente, Ahmad Firman (2023) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten sindreng rappang”. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepemimpinan masuk dalam kategori tinggi. Dari 10 pernyataan pada kepemimpinan yang skor tertinggi adalah pada item pertanyaan X1 yaitu “Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk menetapkan tujuan yang harus dicapai” yang memperoleh skor 220 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang merasa pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sriwidodo & Sugito (2007) keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dapat dilihat dari tindakan, sikap dan perilaku pemimpin tersebut sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi di dalam dirinya sendiri, bawahan, rekan kerja maupun atasannya. Ketika pegawai memiliki keterlibatan dalam menetapkan tujuan, mereka merasa memiliki kepentingan yang lebih besar untuk mencapainya. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari 10 pernyataan pada kinerja yang skor tertinggi adalah pada item pertanyaan Y8 yaitu “Saya memberikan ide/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi” yang memperoleh skor 233 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang merasa telah memberikan kontribusi ide atau gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Menurut Rochani & Wijayanti (2020) bahwa kreatifitas pegawai adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam hal menghasilkan sebuah ide baru serta menghasilkan sebuah solusi kreatif untuk masalah yang sedang dihadapi oleh suatu organisasi. Kreatifitas yang memadai akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam menghasilkan ide dalam menghadapi kendala. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan perbaikan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Pegawai merasa memiliki peran yang lebih aktif dalam kesuksesan organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang. Selain itu terdapat pengaruh parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil statistik maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Bupati di Kabupaten Enrekang. Begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan yang kurang efektif maka akan menurunkan kinerja pegawai Kantor Bupati di Kabupaten Enrekang. Terdapat beberapa variabel yang menunjukkan jawaban responden yang tidak setuju, tetapi jika di rata-ratakan secara keseluruhan, skor yang didapatkan tidak menunjukkan skor yang rendah. Hal ini menjadi evaluasi kecil bagi organisasi untuk mempertimbangkan tanggapan yang tidak setuju untuk lebih ditingkatkan lagi sesuai variabel yang diteliti.

Saran

1. Bagi Kantor Bupati di Kabupaten Enrekang

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintah adalah perlu adanya pengarahan kepada pegawai atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas - tugas sesuai dengan yang telah ditentukan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kantor bupati kabupaten enrekang, dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai PNS, terlebih pada gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema atau judul penelitian yang sama yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masyarakat akan semakin berkembang dan bermanfaat serta dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang tentunya berguna untuk masa yang akan datang.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, 2008, Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Praktik) , (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,), hlm. 54
- Ashari, 2014. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Budiono Widagdo, 2004, Hubungan Antara Kepemimpinan dengan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Ditjen HAM, UI
- Davis K, Newstrom JW, 2003. Perilaku Dalam Organisasi. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Edison, Anwar, dan Komariah 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Fazira, Y., & Mirani, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan).
- George dan Jones. 2003, *Essentials of Contemporary Management.*, Alfabeta, Bandung.
- Gomes, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hakim, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hakim, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT Bumi Aksara.
- Hakim, L. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*. *Ilmiah Volume III No.3*.
- Pasolong, Harbani, 2013, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung,
- Rivai dan Ella Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*, Rajawali Pres, Jakarta
- Rivai, V & Deddy, M. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga (Edisi Ketu)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ella Sagala 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbhins, Stephen. P. & Timothy, A. J. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rochani, A. G. S., & Wijayati, D. T. 2020. *Empowering leadership, kreativitas karyawan, dan creative self efficacy (studi pada Bank Jatim kantor cabang Trenggalek)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 1-8.
- Sriwidodo, U., & Sugito, B. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana,)*, 150.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2014, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pres