

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SYIFA BERSAUDARA BANJARBARU

ABSTRAK

Marliyani¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0372

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1125126201

Email : marliyaniii1805@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang ada pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru, 2) untuk mengetahui apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebagai responden adalah karyawan pada perusahaan Cv.Syifa Bersaudara Banjarbaru itu sendiri yang berjumlah 33 orang dengan cara menjawab kuesioner yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan yang digunakan pada perusahaan Cv.Syifa Bersaudara Banjarbaru dapat dikategorikan baik dengan hasil perhitungan distribusi frekuensi yang dijelaskan bahwa hasil mean pada kepemimpinan 26,33 dan range pada kepemimpinan sebesar 15, dari data responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang dicapai adalah 35 atau berada pada kategori baik 2) hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t lebih besar dari t tabel yaitu $73,981 > 2,035$ dengan besar pengaruh 99,4%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap harus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) to find out how the existing leadership in Cv. Syifa Brothers Banjarbaru, 2) to find out whether leadership affects employee performance at Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru.

This study uses quantitative research methods. The subjects used in this study as respondents were employees at the company Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru itself which amounted to 33 people by answering the questionnaire that had been given.

The results of this study indicate that: 1) the leadership used in the company Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru can be categorized as good with the results of the calculation of the frequency distribution which is explained that the mean result for leadership is 26.33 and the range for leadership is 15, from the respondent's data it shows that the highest value achieved is 35 or is in the good category 2) the results of this study indicate that leadership has an effect on performance. This is evidenced by the t test which shows the t value is greater than the t table, namely $73,981 > 2,035$ with a large effect of 99.4%. The results of this study indicate that leadership acts as a driver for employees who will make employees still have to work well and be ready to face all the difficulties they encounter.

Keywords: Leadership, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri tetapi harus dicapai bersama. Dalam sebuah organisasi tentunya ada seorang pemimpin.

Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Salah satu hal yang harus diperhatikan selain peralatan dan metode-metode tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi dan baik tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa factor salah satunya kepemimpinan pada suatu perusahaan. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka proses pencapaian tujuan.

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengatur karyawannya. Kepemimpinan yang baik dapat mengedalikan karyawan sehingga dapat menjalankan segala instruksi yang diberikan. Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan juga harus melihat karakteristik karyawannya. Pemimpin yang efektif dan berpikir cepat, serta memiliki karakter yang dapat mendorong karyawan agar dapat mengikuti (Mango, 2018). Selain itu, pemimpin juga memiliki keberanian dalam mengambil resiko (Aalateeg,2018).

Agar sebuah perusahaan bisa *survive*, maka diperlukan seorang pemimpin yang cakap dan dapat mengkoordinir kegiatan dengan baik. Kepemimpinan yang baik dan kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiyono, 2015:2). Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 33 orang responden. Data yang telah terkumpul diperoleh dari hasil jawaban responden. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Sasaran utama pengisian kuesioner ini adalah karyawan Cv Syifa Bersaudara Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu, kepemimpinan dan kinerja. Kuesioner yang dibuat dengan variable yang diteliti dengan jumlah 7(tujuh) item pertanyaan untuk variable kepemimpinan dan 6(enam) item pertanyaan untuk variable kinerja.

1. Analisis

1.1 Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik ini untuk melihat responden memiliki background seperti apa yang dalam

penelitian ini background responden difokuskan pada jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Dengan menggunakan analisis persentase dari kuesioner yang dibagikan kepada 33 responden sebagai sampel, maka data yang diperoleh dapat digunakan untuk menentukan gambaran karyawan pada CV.Syifa Bersaudara Banjarbaru.

Karakteristik responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui aplikasi google survei adalah sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Tabel IV. 1
Persentase Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki - Laki	33	100 %
Perempuan	0	0 %
Total	33	100 %

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (100%) dan responden Perempuan sebanyak 0 orang (0%), jadi semua karyawan yang bekerja pada CV.Syifa Bersaudara adalah Laki-laki.

2) Usia

Tabel IV. 2
Persentase Responden
Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
≤ 25 Tahun	19	57,6 %
26 – 30 Tahun	9	27,3 %
31 – 35 Tahun	2	6,1 %
36 – 40 Tahun	1	3,0 %
≥ 41 Tahun	2	6,1 %
Total	33	100 %

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dari hasil jawaban responden diketahui bahwa persentase tingkat responden yang paling banyak pada usia ≤ 25 Tahun sebanyak 19 responden (57,6 %), diikuti dengan responden pada usia 26 – 30 Tahun sebanyak 9 responden (27,3 %), pada usia 31 – 35 Tahun dan usia ≥ 41 Tahun masing-masing 2 responden (6,1 %) dan usia 36 – 40 Tahun mempunyai sebanyak 1 responden (3.0 %).

3) Pendidikan

Tabel IV. 3
Persentase Responden
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMP	1	3,0 %
SMA	20	60,6 %
D3	1	3,0 %
S1	11	33,3 %
Total	33	100 %

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan table diatas menunjukkan dari 33 responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden dengan Pendidikan SMA yaitu sebanyak 20(dua puluh) orang dengan persentase 60,6% , diikuti oleh responden dengan Pendidikan Sarjana 11(sebelas) orang dengan persentase 33,3% ,Pendidikan SMP dan D3 sama-sama 1(satu) orang responden dengan persentase 3,0%. Data di atas menunjukkan bahawa karyawan yang bekerja pada CV.Syifa Bersaudara Banjarbaru lebih banyak berpendidikan SMA.

2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang untuk umum atau generalisasi.

Tabel IV. 4
Analisis Deskriptif X dan Y

Variable	Mean	Min- Max	Range
Kepemimpinan (X)	26,33	21- 35	15
Kinerja (Y)	24,03	20-30	10

3). Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono(2013:125) bahwa: “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Pada penelitian yang dilakukan pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru, pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner melalui Aplikasi Google Survey yang berisi beberapa pertanyaan dari 2 variabel yakni kepemimpinan dan kinerja kepada 33 responden. Uji validitas bertujuan untuk

mengetahui apakah setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah valid atau tidak, uraian hasil dari pengujian validitas instrument disajikan dalam table berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variable X

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Ket.
Butir 1	0,618	0,344	Valid
Butir 2	0,585	0,344	Valid
Butir 3	0,438	0,344	Valid
Butir 4	0,620	0,344	Valid
Butir 5	0,701	0,344	Valid
Butir 6	0,584	0,344	Valid
Butir 7	0,571	0,344	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Pada table diatas, hasil perhitungan setiap pertanyaan dari semua variable independent yang terdiri dari 7 pertanyaan dinyatakan valid.

Table IV.6
Hasil Uji Validitas Variable Y

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Butir 1	0,640	0,344	Valid
Butir 2	0,719	0,344	Valid
Butir 3	0,564	0,344	Valid
Butir 4	0,686	0,344	Valid
Butir 5	0,747	0,344	Valid
Butir 6	0,686	0,344	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari hasil perhitungan pada table IV.6 yang terdiri dari 6 pertanyaan dan merupakan variable dependen, semua pertanyaan yang ada dinyatakan valid.

2) Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan pengujian sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dengan menggunakan alat bantu laptop pada program SPSS. Maka dapat diketahui nilai alpha sebagai berikut :

Table IV.7
Hasil Uji Realibilitas

No	Variable	Alpha (α)	Tingkat Koefi.	Ket
1	Kepemimpinan (X)	0,687	0,60	Reliable
2	Kinerja (Y)	0,750	0,60	Reliable

Dengan berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan adala reliable. Hal ini dapat dilihat dari nilai alpha (α) > dari Tingkat Koefisiensi yaitu $0,687 > 0,60$ untuk variable kepemimpinan dan $0,750 > 0,60$ untuk variable kinerja, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat bisa dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

4) Regresi Linear Berganda

Table IV.8
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandar. Coeffi.		Standar. Coeffi.	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Model					
	(Constant)	0,75	0,979		0,76	0,94
	Kepemimpinan (X)	1,803	0,24	0,979	73,98	0,00

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan table IV.8, maka diperoleh hasil model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,75 + 1,803X + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

0,75 = konstanta

1,803 = koefisien variable independen

X = kepemimpinan

e = eror

interpretasi model berdasarkan hasil estimasi parameter yang diperoleh dari analisis persamaan regresi berganda pada tabel adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) bernilai 0,75 menunjukkan harga konstan, dimana jika tidak terdapat pengaruh dari variable bebas yaitu variable kepemimpinan dan kinerja akan tetap bernilai 0,75.
 2. Variable kepemimpinan bertanda positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 1,803, artinya setiap terjadi peningkatan variable kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja terhadap
- Cv.Syifa Bersaudara Banjarbaru akan meningkat 1,803.

5) Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis Pertama

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan signifikan 5% atau 0,05, maka F_{tabel} yang diperoleh yaitu 4,15.

Langkah – Langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

(1) Perumusan Hipotesis

H_0 : Variable Kepemimpinan (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

H_a : Variable Kepemimpinan (X) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

(2) Mencari nilai F_{table} dengan menggunakan rumus :

$$F_{table} = F(k ; n - k)$$

Keterangan :

n : Jumlah Sample

k : Jumlah Variable Independent

(3) Menghitung nilai F_{hitung}

Menurut Sugiyono (2013:257) Uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_n = Nilai uji f

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% ketentuannya sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan (X) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpina (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan program Komputer *SPSS 24.0 for windows*.

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.511,653	1	2.511,653	5.473,170	.000 ^a
	Residual	14,226	3	0,459		
	Total	2.525,879	3			
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)						
b. Predictors : (Constant), Kepemimpinan (X)						

Sumber: Data primer diolah 2021

Jadi analisis membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan(X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja(Y), hal ini berdasarkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5.473,170 > 2,035$ dengan signifikan 0,000.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,997 ^a	0,994	0,994	0,677
a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan (X)				

Sumber: Data primer diolah 2021

Koefisien determinasi (R_{square}) yang berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variable bebas (X) terhadap naik turunnya Variable terikat (Y), diperoleh nilai sebesar 0,994. Adapun besarnya pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja, sebagai berikut :

$$R^2 \times 100\% = 0,994 \times 100\% = 99,4\%$$

Sisanya 0,6% dipengaruhi variable bebas selain oleh kepemimpinan dengan contoh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

2) Uji Hipotesis Kedua

Uji T

Untuk uji hipotesis kedua digunakan uji T. Pengujian ini bertujuan mengetahui apakah kepemimpinan (X) mempengaruhi kinerja (Y), yaitu dengan membandingkan T_{hitung} dan T_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05% atau 5%. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

H_0 : Variable Kepemimpinan(X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

H_a : Variable Kepemimpinan(X) berpengaruh terhadap Kinerja(Y)

2) Mencari nilai T_{tabel} dengan rumus:

$$T_{table} = T (a/2 ; n - k - 1)$$

Keterangan :

a : 0,05 / 5%

n : Jumlah Sample

k : Jumlah Variable

Independent

3) Menghitung nilai T_{hitung} dengan rumus : $T_{hitung} = \frac{b}{Sb}$

Keterangan :

b = Koefisien regresi

$Sb = Standard\ error\ of\ regresi$

4) Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

5) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk uji dua sisi dengan 33 sampel responden, maka diperoleh $T_{\text{tabel}} 2,035$. Berikut tabel Coefficients.

Tabel IV.11

Coefficients ^a						
Model		Unstandar Coeff.		Standar Coeff.	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,75	0,979		0,76	0,94
	Kepemimpinan (X)	1,80	0,024	0,997	73,981	0,00

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2021

Variable	B	T _{hitung}	P _{value}	Besar Pengaruh
Konstanta	0,75			
Kepemimpinan (X)	1,803	73,981	0,000	99,4 %

Sumber: Data primer diolah 2021

Kepemimpinan (X) mempunyai kontribusi (pengaruh) secara parsial terhadap kinerja (Y), hal ini berdasarkan nilai T hitung > T tabel yaitu $73,981 > 2,035$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kontribusi kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) : $R_{1y} + \beta_1 \times 100 \% = 99,4\%$

Keterangan :

R_{1y} : Koefisien korelasi antar variable X dengan Y

β_1 : Koefisien variable X pada Standardized Coefficients.

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru

Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru dengan menggunakan analisis deskripsi. Analisis deskripsi yang dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kepemimpinan pada perusahaan Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru dengan menggunakan distribusi frekuensi seperti untuk menghitung mean, min-max, dan range. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat dilihat untuk hasil mean pada kepemimpinan(X) dapat dilihat pada tabel IV.4 yang dijelaskan bahwa hasil mean pada kepemimpinan sebesar 26,33 sedangkan nilai min-max adalah 21-35 dengan range sebesar 15 dari data

responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang dicapai adalah 35 atau berada pada kategori baik. Jadi berdasarkan level kategori yang ditetapkan maka dapat diinterpretasikan bahwa untuk tingkat kepemimpinan pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru berkategori baik.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan(X) berpengaruh terhadap kinerja(Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $73,981 > 2,035$ dengan besar pengaruh 99,4%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap harus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya.

Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru”. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang

dilakukan Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T.Sule (2019) terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Cv.Syifa Bersaudara Banjarbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru dikategorikan baik, hal ini dapat kita lihat hasil mean pada kepemimpinan sebesar 26,33 sedangkan nilai min-max adalah 21-35 dengan range sebesar 15 dari data responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang dicapai adalah 35 atau berada pada kategori baik.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Cv. Syifa Bersauda Banjarbaru hal ini bisa kita lihat dari hasil uji t, dimana t hitung lebih besar dari t tabel dengan besar pengaruh 99,4%. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Syifa Bersaudara Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis(JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT SeMaRaK*,2(2).
- Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*,4(1),76.
- Grace, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,7(1),31-40.
- Isvandiari, A & Idris, B.Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*,12(1),17-22
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Jurnal of Education, Psychology and Counseling*,1(1), 50-63.
- Sugiyanto, S., & Ruknan,, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud dan Pendidikan Masyarakat. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat*, 5(1), 37-46.