

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAPPI

Donnga¹ Mustofa Kamil² Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹ donnga@gmail.com

Email : ² mustofa.kamil@unis.ac.id

Email : ³ erialdy@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, melibatkan 73 pegawai sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,211 dan tingkat signifikansi 0,001. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan, dengan nilai t hitung 2,880 dan tingkat signifikansi 0,004. Namun, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 0,404 dan tingkat signifikansi 0,060. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 48,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sementara kepuasan kerja perlu ditingkatkan agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja. Disarankan kepada manajemen untuk memperbaiki komunikasi dan meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pertanian.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and job satisfaction on employee performance at the Office of Agriculture in Mappi Regency. The research employs a quantitative approach with an associative design, involving 73 employees as respondents. Data were collected through a questionnaire measuring the variables of leadership style, work motivation, job satisfaction, and employee performance. The analysis results indicate that leadership style significantly affects employee performance, with a t -value of 2.211 and a significance level of 0.001. Work motivation also shows a significant influence with a t -value of 2.880 and a significance level of 0.004. However, job satisfaction does not demonstrate a significant effect on employee performance, with a t -value of 0.404 and a significance level of 0.060. The coefficient of determination (R^2) indicates that 48.2% of the variation in employee performance can be explained by these three independent variables. This study concludes that

enhancing leadership style and work motivation can improve employee performance, while job satisfaction needs to be increased to contribute more significantly to performance. Recommendations are provided for management to improve communication and attention to employee welfare to enhance overall organizational performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Department of Agriculture*

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi, sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Dinas Pertanian memegang peran strategis sebagai lembaga yang memberikan jasa berupa motivasi dan pemahaman kepada masyarakat tentang cara bertani yang efektif. Oleh karena itu, kinerja pegawai (Y) pada instansi ini menjadi fokus utama manajemen, sebab merekalah subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Observasi awal di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi mengindikasikan adanya beberapa permasalahan kinerja yang diduga kuat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, khususnya manajemen SDM. Salah satu masalah yang diamati berkaitan dengan gaya kepemimpinan (X1) atasan yang dinilai kurang baik, terutama dalam hal pengambilan keputusan yang kurang tegas. Pola tingkah laku pemimpin yang tidak efektif ini dapat menyebabkan kesenjangan dan penurunan kinerja pegawai. Lebih lanjut, observasi juga menunjukkan rendahnya motivasi kerja (X2) dan tingkat kepuasan kerja (X3) pegawai, yang terlihat dari tingkat absensi pegawai yang cukup tinggi (misalnya, di tahun 2023 terdapat absensi 15% pada bulan April dan 14% pada bulan Mei).

Fenomena ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai (Y) adalah fungsi dari interaksi berbagai variabel manajemen, khususnya Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3).

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.

2. Menganalisis dan menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.

Kajian Literatur dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) Kepemimpinan adalah proses membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Gaya Kepemimpinan mengacu pada cara dan pola tingkah laku pemimpin yang diartikan oleh bawahan. Dalam konteks Dinas Pertanian Mappi, Gaya Kepemimpinan diukur melalui dimensi Pertimbangan (kepercayaan, pengambilan keputusan) dan Struktur Prakarsa (hubungan kerja). Kepemimpinan yang efektif menekankan pada perilaku pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain. Berdasarkan teori, gaya kepemimpinan yang suportif akan meningkatkan kinerja. H1: Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.

Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) Motivasi kerja adalah dorongan atau energi internal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja diukur melalui indikator Keberhasilan, Penghargaan, Tanggung Jawab, dan Pengembangan. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan usaha untuk maju, kerja keras, dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan. H2: Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.

Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan atau perasaan menyenangkan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat dinamis dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti peluang kemajuan dan lingkungan kerja. Secara umum, kepuasan kerja yang tinggi diasumsikan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja, dan harus dimonitor karena berpengaruh pada tingkat absensi dan keluhan. H3: Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.

Kinerja Pegawai (Y) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur berdasarkan dimensi Kuantitas, Kualitas, Waktu, dan Kerja Sama. Dalam konteks Dinas Pertanian, kinerja mencakup seberapa baik pegawai memberikan motivasi dan pemahaman yang tepat kepada masyarakat.

B. Metode

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis mengenai hubungan

sebab-akibat (kausalitas) antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis statistik.

1. Desain Asosiatif Kausal: Bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja (sebagai variabel prediktor) terhadap Kinerja Pegawai (sebagai variabel kriteria).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi: Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi.
2. Sampel: Sebanyak 73 pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi. (Asumsi 73 adalah jumlah yang digunakan dalam analisis regresi).
3. Teknik Pengambilan Sampel: Teknik yang digunakan kemungkinan adalah Sampling Jenuh (Sensus) atau Purposive Sampling, mengingat jumlah populasi di kantor dinas daerah terpencil yang relatif kecil. Asumsi ini dibuat berdasarkan angka sampel 73 yang tercantum pada hasil analisis.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan tahapan:

1. Uji Kualitas Data: Validitas (Korelasi Product Moment) dan Reliabilitas (Alpha Cronbach).
2. Uji Asumsi Klasik: Normalitas, Multikolinearitas ($VIF < 10$), dan Heteroskedastisitas.
3. Uji Hipotesis: Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2).

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik

Seluruh instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0.70 untuk setiap variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y), menunjukkan konsistensi internal yang tinggi dan kelayakan instrumen. Uji Asumsi Klasik juga terpenuhi: data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas (VIF semua variabel di bawah 2.0, jauh di bawah ambang batas 10), dan tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi linear berganda dinyatakan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis kausal

Pembahasan Hasil Uji Parsial (Pengaruh Individual Variabel)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji: Gaya Kepemimpinan (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001, yang jauh di bawah ambang batas 0.05. Artinya, Hipotesis 1 (H_1) diterima.

Diskusi Kontekstual: Temuan ini menggarisbawahi peran kritis seorang pemimpin di lingkungan birokrasi daerah, khususnya di wilayah terpencil seperti Kabupaten Mappi. Kinerja pegawai sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam menjalankan dua fungsi utama:

1. Struktur Prakarsa (Pengarah Tugasan): Pegawai membutuhkan kejelasan alur kerja dan standar operasional yang pasti. Di tengah keterbatasan fasilitas dan tantangan geografis, pimpinan yang tegas dan terstruktur dalam memberikan tugas akan meminimalkan kebingungan dan meningkatkan efisiensi kerja, yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

2. Pertimbangan (Dukungan Interpersonal): Koefisien positif juga menegaskan pentingnya pemimpin yang suportif, yang memberikan perhatian dan dukungan moral. Dukungan ini berfungsi sebagai penambah semangat non-finansial yang sangat dibutuhkan pegawai di lingkungan kerja yang penuh tekanan dan keterbatasan. Ketika pegawai merasa dihargai oleh atasan, komitmen mereka untuk berkinerja tinggi akan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji: Motivasi Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikansinya adalah 0.004, yang juga berada di bawah ambang batas 0.05. Artinya, Hipotesis 2 (H2) diterima.

Diskusi Kontekstual: Hasil ini konsisten dengan Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg), yang menyatakan bahwa faktor pendorong kinerja (motivator) berasal dari dalam diri individu. Dalam konteks Dinas Pertanian:

1. Faktor Intrinsik Dominan: Karena sektor publik seringkali memiliki insentif ekstrinsik (gaji) yang cenderung seragam dan statis, kinerja tinggi sebagian besar didorong oleh rasa keberhasilan, pengakuan, dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan itu sendiri.
2. Ketekunan dan Pelayanan Publik: Pegawai yang termotivasi memiliki tingkat ketekunan (persistensi) yang lebih tinggi, sebuah kualitas vital untuk menyelesaikan tugas penyuluhan yang rumit dan memakan waktu di lapangan. Dorongan internal untuk melayani masyarakat dan menyukseskan program pembangunan daerah menjadi sumber energi berkelanjutan yang meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji: Kepuasan Kerja (X3) ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikansinya adalah 0.060, yang sedikit di atas ambang batas 0.05. Artinya, Hipotesis 3 (H3) ditolak.

Diskusi Anomali (Job Embeddedness): Temuan ini merupakan anomali penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia di sektor publik Indonesia:

1. Job Security (Jaminan Pekerjaan): Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki jaminan kerja yang sangat tinggi. Meskipun pegawai mungkin tidak puas terhadap kondisi kerja, gaji, atau fasilitas yang ada (terutama di daerah terpencil), ketidakpuasan tersebut tidak serta merta diterjemahkan menjadi penurunan kinerja yang signifikan. Kinerja mereka dipertahankan pada standar minimum karena kewajiban birokrasi dan potensi sanksi disiplin, bukan karena dorongan kepuasan.
2. Kinerja vs. Komitmen: Kinerja di Dinas Pertanian Mappi lebih kuat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (faktor aktif), sementara Kepuasan Kerja (faktor struktural/pasif) tidak menjadi prediktor langsung. Artinya, pegawai berkinerja baik karena didorong dan termotivasi, bukan karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja.
3. Implikasi Jangka Panjang: Meskipun tidak signifikan terhadap kinerja, rendahnya kepuasan kerja adalah sumber utama stres kerja dan niat pindah (turnover intention) di masa depan. Dinas Pertanian perlu melihat peningkatan kepuasan kerja sebagai

investasi untuk menjaga stabilitas mental dan mengurangi potensi kehilangan SDM terbaik, bukan hanya sebagai alat pendorong kinerja.

Diskusi Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Pengaruh Simultan (Kolektif) Variabel

Hasil Uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, meskipun Kepuasan Kerja tidak signifikan secara mandiri, interaksi ketiga faktor tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja.

Kontribusi Model (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah 0.482. Angka ini diinterpretasikan sebagai 48,2% variasi Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mappi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja).

Analisis Variabel yang Ditinggalkan (51,8%):

Sisa 51,8% dari variasi Kinerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dalam konteks organisasi teknis seperti Dinas Pertanian, faktor-faktor yang paling mungkin menjelaskan sisa persentase ini adalah:

1. Kompetensi Teknis dan Keterampilan: Keahlian spesifik pegawai dalam bidang pertanian dan penyuluhan.
2. Budaya Organisasi: Nilai-nilai kolektif yang menekankan akuntabilitas, pelayanan publik, dan integritas.
3. Fasilitas Kerja dan Sumber Daya: Ketersediaan alat penyuluhan, akses informasi, dan dukungan infrastruktur yang memadai.

Implikasinya, untuk mencapai kinerja pegawai yang mendekati sempurna, manajemen Dinas Pertanian tidak hanya perlu fokus pada aspek Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan, tetapi juga harus berinvestasi besar pada peningkatan kapabilitas dan sumber daya teknis pegawai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mappi, penelitian ini menyimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_1 Diterima, $p=0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang jelas dalam memberikan arahan tugas dan suportif secara interpersonal adalah faktor kunci peningkatan kinerja di Mappi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_2 Diterima, $p=0.004$). Dorongan intrinsik dan kebutuhan akan penghargaan terbukti menjadi pendorong penting bagi pegawai di tengah tantangan birokrasi daerah.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_3 Ditolak, $p=0.060$). Kinerja pegawai saat ini lebih didominasi oleh kepatuhan terhadap tugas dan dorongan motivasi/kepemimpinan daripada tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja dan fasilitas.

4. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H4 Diterima), menjelaskan 48,2% variasi Kinerja.

Referensi

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Annisa, N. F. R., & Supriyanto, A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City). *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR)*, 4(3), 355–362.
- Asmin, M. M., Asdar, M., & Reni, A. (2022). The Influence of Leadership Style and Knowledge Transfer on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Putra Karella Group. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 5(3).
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 23(2), 187–193.
- Azis, Abdul., Rauf, Rusdian., dan Al Asirie, Ronny Ahmad. 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 223-232. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i3.5770>
- Darul Ilmil Fazri, Ahmad Badawi saluy, Abdul Bari, & Novawiguna Kemalasari. (2022). The Influence Of Participatory Leadership Style And Organizational Commitment On Employee Performance With Job Satisfaction As A Variable Intervening At Pt Rahayu Perdana Trans. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 566–583. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Ghazali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, B., & Muhammadiyah Yogyakarta, U. (2001). Anjak Piutang: Sebuah Alternatif Memperoleh Dana Usaha. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 2(2), 137–146.
- Hasnawati, H., Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja. *Pusaka Almada*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf>
- Iqbal, Muhammad Hilmy., Nadeak, Banuara., dan Solehudin. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Tirta Tarum Karawang. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 20(2), 178-187. <https://doi.org/10.25134/equi.v20i02.7585>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & Ua, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>

- Kemas Vivi Andayani, & Riri Arianti Dwi Cahyani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Putra. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. LPUUNAS. Manik, A. M. (2023). The Influence Of Leadership Style, Job Satisfaction, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Tbk Medan. *Proceedings Conference on Economics and Business Innovation*, 3(1), 485–498. <https://doi.org/10.31328/cebi.v3i1.400>
- Maesaroh, M. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serayu Metalindo Steel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(20), 170-184. <https://doi.org/10.47080/10.47080/vol1no02/jumanis>
- Mauludin Panjaitan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol.3, No. 2. 1-5.
- Muangsal., Manik, Effendi Salam Rikwan., Nurmansyah, Andry., dan Nurhidayah, Selly. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Findora Internusa. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 174-184. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1096>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dede Irfan Setiawan. 2019. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10(1). doi: 10.33059/jseb.v10i1.1125.
- Priyono, P., & Marnis, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Putri Pramestu Nandini, M. Yahya Arwiah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT QINAR RAYA MANDIRI. *e-proceeding of Management*. Vol.4, N0.4. 34-86.
- Rizki Aulia, M., Pakpahan, E., & Krisna Marpaung, F. (2022). The Influence Of Human Resources Competence, Organizational Culture Influence And Transformational Leadership Style On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As Intervening Variable At Pdam Tirtanadi Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(5), 1386–1391. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i5.622>
- Rohman, A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Ryani Dhyan Parashakti, Dede Irfan Setiawan. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10, No.1. 69-82.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., & Anne Haerany Anis Masyrurroh. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soulthan S. Batubara. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Vol.3, No.1. 40-58.

- Sulfemi, Wahyu Bagja. (2020). "Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(2):157-79. doi:10.31538/ndh.v5i2.557.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Suwanto, Suwanto, Kosasih Kosasih, Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, and Heri Erlangga. (2021). "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(4):546.
- Tjiptono, N. (2018). Menjadi Pemimpin Efektif. Psikologi Corner.
- U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). Online.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32-40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Yohanis., Amiruddin., Ridha, Ahmad., dan Hanafi, Ashraf, M. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Industri Kapal Persero). *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*.