



The Influence Of Leadership Style On Employee Performance: A Case Study At PT Sako Indah Gemilang, Palembang City

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Sako Indah Gemilang Kota Palembang

Marlina ¹⁾; Esty Naruliza ²⁾; R.Y Effendi ³⁾; Hermantoalyafiq ⁴⁾
^{1,2,,3,4)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ linnaas543@gmail.com ; ²⁾ estynaruliza58@gmail.com ; ³⁾ effendir@gmail.com
⁴⁾ hermantoalyafiq@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [14 Agustus 2025]

Revised [10 Januari 2026]

Accepted [16 Januari 2026]

KEYWORDS

Leadership Style, Performance, Employees.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 8,088 lebih besar dari t tabel 0,1832, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau kurang terbuka dalam komunikasi berpotensi menurunkan semangat kerja dan memicu konflik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang adil, terbuka, dan mendukung agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, serta mampu memberikan kinerja optimal.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance at PT. Sako Indah Gemilang Palembang. The results of the analysis show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of 8.088 greater than the t table of 0.1832, and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. This finding proves that the alternative hypothesis stating that there is an influence of leadership style on employee performance is acceptable. Effective leadership can create a conducive work atmosphere, increase motivation, and encourage productivity. Conversely, authoritarian leadership or less open communication has the potential to reduce work enthusiasm and trigger conflict. Therefore, companies need to implement a fair, open, and supportive leadership style so that employees feel appreciated, motivated, and able to provide optimal performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya bersaing dalam hal teknologi dan modal, tetapi juga dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas menjadi aset utama yang dapat membawa perusahaan menuju keberhasilan jangka panjang. Salah satu komponen kunci dalam pengelolaan SDM adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki visi dan kemampuan untuk memotivasi bawahannya memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong produktivitas karyawan.

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki otoritas untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan lebih dari sekadar memberi perintah; ia melibatkan niat dan upaya untuk menjalankan peran dalam memengaruhi serta mengarahkan orang lain secara efektif. Dengan pendekatan kepemimpinan yang tepat, sasaran organisasi dapat tercapai dengan optimal, dan hasil kerja organisasi serta pencapaian tujuannya dapat ditingkatkan (Hasibuan, 2019). Menurut Hidayat (2024), gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku yang dirancang secara khusus untuk memengaruhi karyawan agar mampu mengoptimalkan kinerjanya, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja organisasi dan pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perolehan hasil kerja pegawai, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Secara sederhana, kinerja merupakan output dari aktivitas organisasi yang dilakukan oleh para karyawan dengan sebaik mungkin, berdasarkan arahan dan petunjuk dari pemimpin (manajer), serta dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuan mereka dalam menggunakan nalarnya saat bekerja (Abdullah, 2014). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, yang dapat mendorong semangat kerja karyawan dan membantu mereka

mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat absensi, dan memicu konflik internal di dalam organisasi.

PT Sako Indah Gemilang, sebagai perusahaan industri pengolahan kayu, menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen SDM. Di antaranya adalah permasalahan keterlambatan gaji, komunikasi yang kurang efektif, dan dominasi gaya kepemimpinan otoriter yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Masalah-masalah ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan, mengganggu suasana kerja yang sehat, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sako Indah Gemilang. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat diterapkan dalam konteks manajerial perusahaan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Yukl (2017), kepemimpinan merupakan suatu proses yang memengaruhi individu lain agar dapat memahami dan menerima apa yang disampaikan. Gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, laissez-faire, dan situasional, masing-masing memiliki implikasi berbeda terhadap produktivitas organisasi. Ariyanto (2021) menjelaskan bahwa indikator gaya kepemimpinan mencakup pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi, pengendalian, dan tanggung jawab. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, menurut Widya (2016), meliputi kepribadian, karakteristik individu, tuntutan tugas, dan lingkungan organisasi. Seorang pemimpin dengan pengalaman kerja yang cukup biasanya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif bagi karyawannya. Selain itu, kompetensi tinggi seorang pemimpin juga memungkinkan mereka untuk lebih mudah beradaptasi dalam kepemimpinannya, menyesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan bawahannya dalam struktur yang dipimpinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan dalam organisasi. Veithzal (2014) mengartikan kinerja sebagai tingkat mutu dan jumlah penyelesaian tugas yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, keahlian, pengetahuan, serta desain kerja yang baik. Faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja adalah kepribadian karyawan, motivasi internal, kepemimpinan yang diterapkan, komitmen terhadap pekerjaan, serta lingkungan kerja. Tri (2021) menambahkan bahwa selain faktor internal, kondisi dan situasi di tempat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan berkolaborasi dengan tim untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat empat indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Pertama, kualitas pekerjaan yang mencakup ketepatan waktu penyelesaian, ketelitian, dan kerapian hasil kerja. Kedua, kuantitas pekerjaan yang diukur berdasarkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Ketiga, pelaksanaan tugas yang melibatkan pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan serta keterampilan dalam melaksanakannya. Keempat, tanggung jawab yang tercermin dari kemampuan karyawan untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semua indikator ini saling berkaitan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja karyawan dalam organisasi. Evaluasi kinerja yang baik akan mencakup aspek kualitas, kuantitas, serta sejauh mana karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya untuk mendukung keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan atribut, ciri, atau nilai dari seseorang, benda, maupun suatu kegiatan yang memiliki perbedaan tertentu dan dipilih oleh peneliti untuk diteliti serta dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan. Menurut (Sugiyono, Metode penelitian pendidikan kuantitatif, Dan R&D, 2014) Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif serta analisis regresi linear



sederhana. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu 200 karyawan PT Sako Indah Gemilang, dengan sampel 115 responden yang diambil menggunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. (Imam, Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2015) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas:

- a) Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid (dengan signifikansi 0,05).
- b) Jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak valid (dengan signifikansi 0,05)

Dalam uji reliabilitas, suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai α lebih besar dari 0,6. (Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM, 2018). Menurut Sugiyono (2019) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Data dikumpulkan melalui:

- Kuesioner berisi 10 pertanyaan indikator
- Wawancara mendalam
- Studi dokumentasi

Pengolahan data menggunakan SPSS untuk uji validitas, reliabilitas, regresi, uji t, dan koefisien determinasi. Metode penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana sebagai alat analisis utama. Regresi linear sederhana digunakan untuk menentukan adanya hubungan linear antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, (Effendy, 2025). Sedangkan (Naruliza, 2022) Desain penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu data primer dianalisis dengan metode regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
30-40	18	2%
40-50	26	21%
50-60	39	46%
60-65	32	31%
Total	115	100%

Berdasarkan tabel di atas, hasil kuisioner menunjukkan bahwa dari total 115 responden, sebanyak 60 orang (52%) berjenis kelamin laki-laki dan 55 orang (48%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
S1	9	8%
Sma	95	82%
Smp	11	9%
Total	115	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 9 orang (8%), responden berpendidikan SMA sebanyak 95 orang (82%), serta responden dengan pendidikan SMP berjumlah 11 orang (10%).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
30-40	18	2%
40-50	26	21%
50-60	39	46%
60-65	32	31%
Total	115	100%

Berdasarkan tabel di atas, responden berusia 30–40 tahun tercatat sebanyak 18 orang (2%), responden berusia 40–50 tahun sebanyak 26 orang (21%), responden berusia 50–60 tahun berjumlah 39 orang (46%), dan responden berusia 60–65 tahun sebanyak 32 orang. (31%).

Pengujian Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r - Hitung	r - Tabel	P (Sig.)	α	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1	0,503	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X2	0,512	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X3	0,579	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X4	0,20	0.1832	0,00	0,05	Valid
	X5	0,528	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X6	0,582	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X7	0,534	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X8	0,518	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X9	0,542	0.1832	0,000	0,05	Valid
	X10	0,522	0.1832	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,564	0.1832	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,522	0.1832	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,525	0.1832	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,571	0.1832	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,543	0.1832	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,527	0.1832	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,623	0.1832	0,000	0,05	Valid
	Y8	0,644	0.1832	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 115 observasi, maka derajat kebebasan (degrees of freedom) dalam uji korelasi Pearson dihitung dengan rumus $df = N - 2$, sehingga diperoleh $df = 113$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan pengujian dua arah (*two-tailed*), maka nilai r tabel yang relevan adalah sebesar 0,1832. Nilai ini merupakan batas minimum untuk menyatakan bahwa hubungan antar variabel signifikan secara statistik. Oleh karena itu, Hasil perhitungan nilai r Selanjutnya hasil uji dibandingkan dengan r tabel. Jika r hitung $> 0,1832$, maka dapat dinyatakan adanya hubungan yang signifikan antar variabel pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji validitas, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai sig $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X)	0.720	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.695	0.60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,720, sedangkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,695. Keduanya melebihi batas minimum 0,60, sehingga instrumen kuesioner yang digunakan dianggap valid dan layak dipakai.



Uji Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil uji linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.021	1.729		4.060	.000
	X	.481	.060	.606	8.088	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi: $Y = 7.021 + 0.481X$. Persamaan regresi $Y = 7,021 + 0,481X$ menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,481 mengartikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481 unit. Sementara itu, koefisien Beta sebesar 0,606 menggambarkan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan pada organisasi yang diteliti.

Uji Determinasi

Tabel 7 Hasil uji determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.606 ^a	.367	.361	4.70910	.367	65.416	1	113	.000
a. Predictors: (Constant), X									

Nilai signifikansi (Sig. F Change) sebesar 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Namun, faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dicapai, meskipun terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipertimbangkan sebagai variabel tambahan yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan otoriter yang dominan ternyata memberikan dampak negatif terhadap motivasi, tanggung jawab, dan komunikasi di kalangan karyawan. Berdasarkan hasil survei, responden mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini menyebabkan kurangnya arahan yang jelas, minimnya keterbukaan antara pemimpin dan karyawan, serta rendahnya penghargaan terhadap kontribusi individu. Selain itu, masalah keterlambatan gaji, ketidakpastian manajemen, dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga memperburuk semangat kerja mereka. Karyawan yang tidak merasa dihargai atau dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung kehilangan rasa tanggung jawab dan motivasi, yang akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja dan suasana kerja secara keseluruhan. Keterbatasan komunikasi dan minimnya dukungan terhadap ide dan inovasi karyawan membuat mereka merasa terasingkan, mengurangi partisipasi aktif mereka dalam organisasi.

Menurut Arneliana (2024), penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta merangsang inovasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang mendukung, transparan, dan adil dapat memperkuat rasa percaya diri karyawan, meningkatkan motivasi kerja, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif dalam organisasi. Menurut Nawawi & Martini (2023), gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi cara berpikir, perasaan, sikap, serta tindakan anggota atau bawahannya dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang positif, membangun rasa keterlibatan dan komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keberhasilan bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan positif berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Organisasi yang mengedepankan kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, serta adil cenderung dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Kepemimpinan yang terbuka memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide, masukan, dan perasaan mereka tanpa rasa takut, sehingga meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, kepemimpinan yang komunikatif memastikan bahwa informasi yang relevan disampaikan dengan jelas, memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya. Kepemimpinan yang adil, di sisi lain, memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan setara, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua untuk berkembang. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung seperti ini dapat mendorong peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang tepat dan bijaksana adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu organisasi:

Saran

1. Perusahaan sebaiknya mengurangi dominasi gaya otoriter dan mulai menerapkan pendekatan partisipatif.
2. Manajemen harus membangun komunikasi dua arah dengan karyawan.
3. Evaluasi kepemimpinan secara berkala perlu dilakukan untuk menyesuaikan dengan kondisi lapangan dan harapan karyawan.
4. Kesejahteraan karyawan, termasuk ketepatan gaji dan transparansi, harus menjadi prioritas manajemen untuk menjaga loyalitas dan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariyanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Media Publishing.
- Arneliana, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal manajemen keuangan dan terapan*, 50.
- Effendy, R. L. (2025). Journal of management, economic, and Accounting. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Usaha Pengrajin Eceng Gondok Di Kampung Aer Kota Palembang*, 579-588.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 141-150.
- Imam, G. (2015). Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 23*. , 22-23.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- Naruliza, E. (2022). Jurnal riset mahasiswa ekonomi, manajemen, dan akuntansi . *Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru sd iba palembang*, 132.
- Nawawi, & Martini. (2023). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, D. d. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin. (2018). Jurnal Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen*.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tri, M. (2021). *Budaya Organisasi, lingkungan Kerja, Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Pres.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widya, H. J. (2016). Jurnal Pangan Dan Gizi. *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan*, 1-12.
- Yukl. (2017). Sumber Jurnal. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*.