PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LABUHAN HAJI BARAT

Ziahul Rahman^{1*}

¹ Universitas Teuku Umar

E-mail: ¹⁾ ziahulrahman8@gmail.com

Abstrak

Disetiap perusahaan pasti memiliki sosok sorang pemimpin yang memiliki ciri dan gaya yang berbeda-beda dalam memimpin pegawai dan perusa haan. Gaya dan cara seorang pemimpin yakni proses yang mana pemimpin itu dapat memerintah orang lain atau satu anggota untuk menggapai keinginan yang telah direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Labuhan Haji Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu dengan menggunakan cara melalui menyebarkan kuisisioner terhadap para pegawai kantor camat sebagai responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendalaman, wawancara, kuisisioner, dan studi dokumentasi, sempel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Labuhan Haji Barat. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai Kantor Camat Labuhan Haji Barat.

Kata Kunci: *Pemimpin, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi*

Abstract

Every organization must have a leader with diverse characteristics and styles for guiding employees and organizations. The style and attitude of a leader is the method by which he or she can direct other individuals or a group to achieve specific objectives. This study aims to determine the presence and absence of the influence of the leadership style of the work environment and communication on the performance of employees of the West Labuhan Haji Sub-district office. This research is descriptive qualitative research, namely by using a method through distributing questionnaires to sub-district office employees as respondents. Data collection in this study was carried out through deepening, interviews, questionnaires, and documentation studies, the sempel used in this study was all employees of the West Labuhan Haji Sub-district Office. Based on the results of the study, it can be concluded that the influence of leadership style and work environment as well as communication has a significant effect on the level of performance achievement of employees of the West Labuhan Haji Sub-district Office.

Keywords: *Leader, Leadership Style, Work Environment, Communication*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini organisasi yaitu suatu ajang untuk setiap orang dapat berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sidin & Herno Della, 2021). Dizaman sekarang ini dalam organisasi pasti harus adanya tingkatan atasan dan bawahan

(Duha, 2018). Oleh sebab itu di setiap organisasi harus adanya sumberdaya manusia yang bertaraf untuk membentuk atasan dan bawahan (Jannah, 2021). Sumberdaya manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kedudukan seorang pemimpin ketika memerintah bawahannya sangatlah penting akan pertumbuhan organisasi yang tertera (Yogi, 2020). Husaini & Fitria (2019) berpendapat jika keadaan seorang pimpinan pada lembaga di butuhkan dalam membawa lembaga tersebut mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. Seorang pemimpin umumnya melaksanakan gaya kepemimpinan tertentu dalam memerintah pekerjaan pegawainya (Rohaeni, 2016).

Gaya kepemimpinan yakni perilaku pemimpin yang dipakai seseorang pada hendak memerintah orang lain (Mattayang, 2019). Menurut House (dalam (Imron, 2019)) menyatakan jika terhadap empat hal gaya seorang pemimpin harus beradaptasi pada tugas. Ada banyak hal gaya kepemimpinan bisa dipakai oleh seorang pemimpin agar dapat memerintah bawahannya, maka dari itu dapat memajukan tugas pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan (Sani et al., 2021).

Kantor Camat merupakan satu lembaga atau organisasi pemerintah dalam menghadapi sebagai urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan pekerjaan umum pemerintahan (Prastiwi, 2015). Kecamatan adalah bagian dari daerah dalam melaksana tugas teknis daerah yang memiliki jangkauan kerja pada wilayahnya dengan pemimpin seorang camat. Tugas serta tanggung kantor camat adalah mengatur kegiatan pemberdayaan masyarakat, menjalankan peraturan perundangan, penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan fasilitas umum, membina pemerintahan desa dan pelayanan masyarakat. Adapun wewenang seorang camat adalah menjelaskan otonomi daerah seperti perijinan, rekomendasi, pembinaan, pengawasan dan lain-lain. Kantor Camat Labuhan Haji Barat memiliki jumlah pegawai sebanyak 22 (dua puluh dua) orang pegawai ini terdiri dari, sekcam 1 (satu) orang, kesubag umum kep terdiri dari 4 (empat) orang, kesubag keuangan terdiri dari 4 (empat) orang, kasie pelayanan umum terdiri dari 2 (dua) orang, kasie trantip terdiri dari 2 (dua) orang kasie kessos terdiri dari 3 (tiga) orang, kasie pmg terdiri dari 3 orang, kasie pemerintahan terdiri dari 3 (tiga) orang. Untuk dapat mencapai visi, misi dan maksud tertentu, dan sangat memerlukan sumberdaya manusia yang bertaraf agar kantor Camat Labuhan Haji Barat dapat memberikan pelayanan yang bagus dan baik untuk masyarakat ataupun pihak kantor. Oleh karna itu, menurut Bentar et al. (2017) sangat perlu adanya peran seorang pemimpin yang dapat membentuk suasana kerja untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan apa yang sudah di uraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Labuhan Haji Barat.

2. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dikantor Camat Labuhan Haji Barat yang berada di kabupaten aceh selatan sesuai dengan yang diharapkan peneliti pada Kantor Camat Labuhan Haji Barat selaku sebagai kantor penyambung urusan administrasi antara masyarakat dengan pemerintahan kabupaten tentunya pengaruh gaya kepemimpinan camat sangat di perhatikan

hal ini demi mencapai hasil kinerja karyawan maksimal sesuai dengan apa yang di harapkan oleh tujuan organisasi.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu cara untuk mendapatkan informasi yang nantinya akan berguna untuk pemecahan masalah. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yaitu dengan menggunakan cara melalui menyebarkan kuisioner terhadap para pegawai kantor camat sebagai responden dalam penelitian ini yang nantinya untuk dapat kita ketahui sampai mana dampak pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja mereka di kantor camat (Sugiyono, 2017). Serta juga menggunakan cara observasi yang peneliti lakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap lingkungan kerja karyawan, dan melaksanakan wawancara terhadap beberapa narasumber yang peneliti anggap penting dalam keberhasilan penelitian ini.

Peneliti juga melakukan beberapa dokumentasi pada penelitian ini di kantor camat labuhan haji barat yang mana nanti hasil dalam penelitian ini dapat peneliti gunakan sebagai bahan hasil dan juga catatan dalam penelitian ini.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan sumber dimana data data bisa di peroleh. Ada tiga macam sumber data yang di pakai pada penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang peneliti dapatkan secara langsung dan belum di olah atau hasil murni yang peneliti peroleh dari responden melalui penyebaran kuisioner dan dari narasumber yang peneliti wawancara serta juga dari hasil observasi dan dokumentasi lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang peneliti olah secara langsung sesuai dengan versi peneliti yang berlandaskan pada acuan data primer, yang mana data ini adalah data hasil olahan lebih lanjut dari peneliti.

c. Data Analisis

Data analisis pada penelitian ini yaitu proses pencarian dan penyusunan data yang peneliti susun secara sistematis dari hasil yang peneliti peroleh dari pengamatan melalui observasi dan dokumentasi lapangan serta juga dari beberapa bahan penting yang peneliti ambil di kantor camat labuhanhaji barat yang kemudian akan peneliti jadikan bahan atau sample pada penelitian ini. Yang mana hasil ini akan peneliti buat sesederhana mungkin agar mudah di pahami serta agar mudah untuk di informasikan kepada banyak pihak yang memiliki kepentingan pada penelitian ini. Dalam melakukan analisa dalam mencari tau berapa besar tingkat pengaruh kepemimpinan pada kerja pegawai di kantor camat labuhan haji barat peneliti menggunakan teknik tingkat kepuasan para pekerja melalui penyebaran kuisioner, yang mana peneliti lakukan dengan menggunakan hasil konversi nilai dasar yang akan peneliti buat menjadi empat kelas data, yang mana empat kelas data tersebut bisa kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Empat Kelas Data dari Hasil Konversi Tingkat Kepuasan pada Kuisisioner

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Mutu Pelayanan	Kinerja Penyelenggara Pelayanan
1	1,00-1,75	25,00 - 43,75	D	Sangat Tidak Baik
2	1,76-2,50	43,76 - 62,50	C	Tidak Baik
3	2,51-3,25	62,51 - 81,25	B	Baik
4	3,26-4,00	81,26 - 100,00	A	Sangat Baik

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa dalam upaya mengoptimalkan pelayanan pegawai kantor camat labuhan haji barat kabupaten aceh selatan. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner dan kemudian melakukan pembahasan mengenai data tersebut yang di peroleh dari 19 orang responden. Penelitian ini peneliti laksanakan dengan menggunakan sample jenuh dengan skala likert. Teknik skala likert peneliti gunakan supaya dapat mengelompokkan karakteristik pada tiap individu responden, yang mana pengelompokkan tersebut ialah sebagai berikut:

4.1. Jenis Kelamin

Tabel 3 Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Per%
1	Perempuan	8	42%
2	Laki-Laki	11	58%
Jumlah		19	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut dari hasil tabel 3 bisa kita lihat responden dengan jenis kelamin perempuan (42%) yang lebih sedikit dari jenis kelamin laki-laki sebesar (58%).

4.2. Pendidikan Terakhir

Tabel 4 Berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Per%
1	SMA/Sederajat	8	40%
2	DIII	2	15%
3	S1	8	40%
4	S2	1	5%
Jumlah		19	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut tabel 4 dapat kita lihat maka mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebesar 40% responden tingkat pendidikan D3 memiliki presenrase sebesar 15% sedangkan responden yang memiliki pendidikan S1 sebesar 40% dan responden yang memiliki pendidikan S2 sebesar 5%.

4.3. Usia

Tabel 5 Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (responden)	Per%
1	<25 tahun	1	5%
2	25-30 tahun		
3	31-35 tahun		
4	36-40 tahun	3	15%
5	41-45 tahun	5	30%
6	46-50 tahun	8	40%
7	>51 tahun	2	10%
Jumlah		19	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Menurut tabel 5 dapat di simpulkan bahwa responden yang berusia 46 tahun dengan presentase sebesar 40% dan responden yang berusia 25 tahun dengan presentase 5% dan usia respeonden 25 sampai 30 tahun memiliki presentase 0% diusia 30 sampai 35 tahun juga memiliki presentase 0% pada usia 36 sampai dengan 40 tahun dengan presentase sebesar 15% dan responden yang berusia 41 sampai dengan 45 tahun presentasnya sebesar 30% usia responden 46 sampai 50 tahun memiliki presentase 40% dan juga responden yang memiliki usia 51 tahun ke atas sebesar 10%.

4.4. Masa Kerja

Tabel 6 berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Per%
1	1-5 tahun	1	5%
2	6-10 tahun	1	5%
3	11-15 tahun	6	30%
4	16-20 tahun	7	40%
5	21-25 tahun	2	10%
6	>25 tahun	2	10%
Jumlah		19	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil yang kita dapatkan bisa kita lihat dari tabel 6 responden lama bekerja dari 1 sampai 5 tahun memiliki presentase 5% dan responden masa kerja 6 sampai 10 tahun memiliki presentase 5% presentase responden masa kerja dari 11 sampai 15 tahun sebesar 30% dan presentase responden dari masa kerja 16 sampai 20 tahun sebesar 40% responden masa kerja 21 sampai 25 tahun memiliki presentase 10% dan juga presentase responden masa kerja 25 tahun sebesar 10%.

Kemudian pada penelitian ini peneliti juga melaksanakan pengujian instrument yang mana jika instrumen tersebut mempunyai validitas dengan tingkat yang tinggi maka bisa di katakan valid, tetapi jika tidak tinggi maka penelitian ini dapat dikatakan kurang valid. Pada pengujian instrument ini peneliti membandingkan nilai r hitung yang mana itu adalah hasil

pengisian angket oleh responden pada masing-masing pertanyaan pada setiap variabel yang kemudian datanya peneliti analisis dengan menggunakan program SPSS 20.

1) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Satu pernyataan dikatakan valid dalam penelitian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, menurut hasil dari uji validitas tiap-tiap variabel yang telah dilakukan menggunakan program SPSS dengan r_{tabel} sebesar 0,433 pada taraf 0,05 (5%) menunjukkan bahwa:

- a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid dengan jumlah 5 butir pernyataan.
- b) Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid dengan jumlah 5 butir pernyataan.
- c) Variabel Komunikasi (X3) menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid dengan jumlah 5 butir pernyataan.
- d) Dan variabel Kinerja (Y) menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid dengan jumlah 5 butir pernyataan.

b. Uji Realibilitas

Dari hasil pembagian data dengan penguji reliabilitas memakai program SPSS 20.0 maka didapatkan hasil untuk tiap-tiap variabel menunjukkan nilai cronbach' alpha lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu 0,07. Maka bisa kita simpulkan jika seluruh yang terdapat pada penelitian bisa kita nyatakan reliabel.

2) Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.008	5.105		2.548	.022
	X1	.178	.221	.243	.803	.435
	X2	-.162	.303	-.154	-.536	.600
	X3	.319	.202	.394	1.580	.135

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas memberi tau persamaan regresi linier berganda ialah berikut:

$$Y = 13,008 + 0,178X1 + (-0,162) X2 + 0,319X3 + e$$

Dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah 13,008 (nilai positif)
- 2) X1 berpengaruh positif pada pekerjaan pegawai karena nilai Coefficients sebesar 0,178 (positif)

- 3) X2 berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan karena nilai Coefficients sebesar -0,162 (negatif)
- 4) X3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai Coefficients sebesar 0,319 (positif)

b. Uji t

Uji t dipakai guna mencari tau sejauh mana variabel independen sebagai individual pada penjelasan variasi variabel dependen dan seberapa signifikan pengaruh dari tiap variabel Independen terhadap variabel dependen. Formulasi H0 dan Ha digunakan untuk menentukan hasil, apabila sig. >0,05 menyatakan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, dan sebaliknya. Variabel independen dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $\alpha=0,05$ dan $n=19$, maka $t_{tabel} = 2,131$

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.008	5.105		2.548	.022
1 X1	.178	.221	.243	.803	.435
X2	-.162	.303	-.154	-.536	.600
X3	.319	.202	.394	1.580	.135

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menjelaskan:

- a) Gaya Kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai sig. $0,435 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,803 < 2,131$ artinya Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Lingkungan Kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai sig. $0,600 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-0,536) < 2,131$ artinya Ho diterima dan Ha ditolak.
- c) Komunikasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, dikarenakan nilai sig. $0,135 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1,580 < 2,131$ artinya Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan melihat Ftabel = 3,287 dengan tingkat kesalahan 5%.

Tabel 9 Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68.402	3	22.801	1.554	.242 ^b

Residual	220.019	15	14.668		
Total	288.421	18			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Bisa kita lihat dari tabel diatas maka dapat disimpulkan Fhitung senilai 1,554 dengan tingkat signifikan 0,242. Sehingga dapat dikatakan ($F_{hitung} < F_{tabel}$) atau $1,554 < 3,287$ dengan tingkat signifikansinya ($0,242 > 0,05$) menunjukkan variabel pada penelitian ini dengan simultan tidak berdampak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.085	3.82987

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel diatas nilai R ialah 0,487 yakni variabel dalam penelitian berpengaruh sebesar 48,7% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *Adjusted R Square* 0,85 yakni seluruh variabel independen dapat penjelasan hubungan dan dampaknya pada variabel dependen dengan jumlah 85% sedangkan sisanya 15% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan mengenai pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat labuhan haji barat, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari hasil penelitian di atas maka peneliti mendapatkan bahwasanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta komunikasi berpengaruh secara besar terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai kantor camat labuhan haji barat.
- 2) Berdasarkan hasil hitung uji SPSS yang telah peneliti lakukan yakni variabel dalam penelitian berpengaruh sebesar 48,7% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *Adjusted R Square* 0,85 yakni seluruh variabel independen mampu menjelaskan hubungan dan pengaruhnya terhadap variabel dependen dengan jumlah 85% sedangkan sisanya 15% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.
- 3) Berdasarkan hasil uji t yang telah peneliti lakukan maka di peroleh hasil Gaya Kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

dikarekan nilai $\text{sig.} 0,435 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} 0,803 < 2,131$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan kata lain, Lingkungan Kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai $\text{sig.} 0,600 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (-0,536) < 2,131$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sementara itu Komunikasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, dikarenakan nilai $\text{sig.} 0,135 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} 1,580 < 2,131$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan pada Kantor Camat Labuhan Haji Barat ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

- 1) Gaya seorang pemimpin adalah adalah suatu factor yang sangat penting yang dapat memajukan taraf dan nilai kinerja pegawai oleh sebab itu jika seorang pemimpin yang tidak memberikan motivasi pada pegawainya untuk bekerja lebih bagus, dengan memberikan dukungan kepada pegawai maka dengan begitu kinerja pegawai akan semakin meningkat dan hubungan antara pimpinan dan pegawai semakin dekat.
- 2) Dan juga sebaiknya komunikasi yang bagus antara pegawai dalam hal kompensasi financial dan kompensasi nonfinancial, saran dan juga pendapat pegawai tentang pekerjaannya agar merasa di hargai oleh pemimpinnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–54.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64–83.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Prastiwi, M. I. (2015). Otonomi Daerah Di Tingkat Kecamatan Studi Keefektifan Otonomi Dan Peran Masyarakat. *DIMENSI-Journal of Sociology*, 8(2).
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 32–47.
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan*

- Keuangan*, *I*(4), 327–335.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.58>
- Sidin, A. I., & Herno Della, R. (2021). *Perilaku Organisasi*. Literasi Nusantara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In *Bandung: Alfabeta*.
- YOGI, A. (2020). *Peranan Kepemimpinan Kepala Desa Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pemulihan Pembangunan Fisik Daerah Pasca Gempa (Studi Di Desa Batulayar Kecamatan Batulayar Kabupaten Lombok Barat)*. Universitas_Muhammadiyah_Mataram.