

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng

Mansur¹, Suhairi², Nadya Apriliani³

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3}

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng^{1,2,3}

Email : mansurunipol@gmail.com¹, Suhairi@unipol.ac.id², nadyaapriliani@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap instansi membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada kehandalan dan kemampuan para pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam suatu instansi, kepemimpinan yang efektif serta gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari instansi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen). Data yang dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang diberikan kepada 50 orang pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,608 yang dimana setiap kenaikan gaya kepemimpinan, sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,608. Hal ini menegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tidak hanya mencakup gaya kepemimpinan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pelatihan dan pengembangan, hingga memberikan umpan balik yang konstruktif. Berdasarkan temuan ini, saran yang hendak dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng, agar lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dalam mengelola instansi dengan memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, kinerja Pegawai, Metode Kuantitatif, Regresi Linear Sederhana

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at the Department of Education and Culture of Soppeng Regency. A person's leadership style in leading has a significant impact and becomes a determining factor for the improvement or decline of employee performance. Therefore, it is clear that every institution requires an effective leadership style, because in this matter, besides relying on the competence and abilities of employees in operating the work units within an institution, effective leadership and leadership style are crucial to achieving the goals of the institution. This study uses a quantitative method to determine the influence of leadership style as an independent variable on employee performance as a dependent variable. Data were collected through observations and questionnaires given to 50 employees of the Department of Education and Culture of Soppeng Regency. The results of a simple linear regression analysis indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This is demonstrated by the regression coefficient value for leadership style of 0.608, meaning that every 1% increase in leadership style will improve employee performance by 0.608. This confirms that leadership style plays an important role in enhancing employee performance. Improving performance not only involves leadership style but also creating a positive work environment, providing training and development, as well as giving constructive feedback. Based on these findings, the suggestion for the Soppeng Regency Department of Education and Culture is to pay more attention to leadership style in managing the institution by considering various aspects of leadership.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Quantitative Methods, Simple Linear Regression

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, organisasi harus terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik demi memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Dalam situasi seperti itu, sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen utama yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor publik.

Sumber daya manusia memiliki peran yang aktif dan dominan dalam setiap aktivitas instansi, karena SDM berfungsi sebagai pelaksana tugas dan juga penggerak utama yang menentukan keberhasilan dan tercapainya tujuan instansi, (Imanuel et al., 2023) . Pencapaian tujuan instansi tidak akan terwujud tanpa kontribusi aktif dari SDM, meskipun instansi tersebut telah dilengkapi dengan teknologi yang modern dan canggih. Oleh karena itu, SDM menjadi elemen kunci dalam keberlangsungan instansi. Kualitas SDM yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing instansi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Organisasi merupakan sebuah entitas sosial yang dibentuk oleh sekelompok individu, minimal dua orang, untuk jangka waktu yang relatif lama dan memiliki struktur serta kegiatan yang terkoordinasi, teratur, dan terarah. Organisasi berfungsi sebagai wadah yang memungkinkan anggotanya mencapai tujuan tertentu yang tidak dapat dicapai secara individu. Sebagai unit yang memiliki identitas tersendiri, organisasi tidak hanya bertujuan untuk efektivitas kerja sama, tetapi juga menjadi sarana dalam mewujudkan hasil-hasil yang lebih optimal melalui sinergi antar anggota, Kahairan (2021).

Sumber daya manusia dan organisasi memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi tidak hanya membantu menjalankan operasional, tetapi juga merupakan penggerak utama dalam mencapai visi dan misi organisasi, (Andriani et al., 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi melalui rekrutmen dan

pelatihan yang tepat, serta sistem penilaian kinerja yang objektif. Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan budaya kerja yang positif akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Menurut Nurramadhania (2023) terdapat korelasi yang kuat antara kinerja manajemen sumber daya manusia yang efektif dan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin menggunakan gaya tertentu dalam memberikan arahan dan teladan kepada bawahannya, di mana komunikasi yang akurat dan jelas menjadi kunci utama dalam membangun pengaruh tersebut. Pandji Anoraga dalam (Nur Alam et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pandangan ini, kepemimpinan tidak hanya mencakup wewenang formal, tetapi juga menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan keteladanan dalam mengarahkan anggota organisasi menuju pencapaian hasil yang optimal.

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri Mattayang (2019)

Organisasi dan kepemimpinan hubungannya sangat erat, di mana gaya kepemimpinan yang ideal dapat memengaruhi efektivitas organisasi, terutama melalui budaya organisasi yang dibangun. Seorang pemimpin yang memiliki nilai-nilai moral positif seperti

kepercayaan diri, integritas, dan kepedulian terhadap orang lain mampu menciptakan budaya kerja yang etis dan kolaboratif. Ketika pemimpin lebih mengutamakan kebutuhan bawahannya daripada kepentingan pribadi, hal ini dapat menumbuhkan rasa bangga dan loyalitas dalam diri pegawai. Budaya organisasi yang dibentuk oleh kepemimpinan yang etis dan inspiratif inilah yang pada akhirnya mendorong kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal (Praditya, 2022)

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi, Rizky (2022). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan perintah, tetapi juga mampu menjadi panutan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta membangun komunikasi yang baik dengan bawahannya. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas atau pimpinan unit kerja sering kali menjadi penentu utama terhadap semangat kerja, kedisiplinan, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

Dalam dunia pendidikan, kualitas layanan sangat ditentukan oleh profesionalisme dan efektivitas kerja pegawai. Salah satu faktor kunci dalam mewujudkan hal tersebut adalah kinerja, yang mencerminkan seberapa baik suatu organisasi mengelola sumber daya manusianya. Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan publik, aspek ini menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan, terutama pada instansi pemerintahan. Kinerja tidak hanya merefleksikan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, tetapi juga berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, hal ini sangat berkaitan dengan mutu layanan pendidikan dan pelestarian budaya bagi masyarakat.

Berbagai langkah perlu dilakukan seperti pelatihan, pengembangan kapasitas, peningkatan motivasi, serta penerapan gaya kepemimpinan

yang tepat, (Norwati et al., 2023) Konsep Dasar Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, feedback dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan, Lestari (2023).

Strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan serangkaian langkah yang dirancang oleh organisasi atau manajer guna memperbaiki dan mengoptimalkan produktivitas, motivasi, kompetensi, serta kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam merumuskan strategi tersebut, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor, seperti pengembangan keterampilan, komunikasi yang efektif, pemberian umpan balik yang konstruktif, sistem insentif, serta terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu tantangan utama dalam manajemen kinerja adalah memastikan proses pengukuran dan penilaian dilakukan secara objektif dan adil. Ketidakjelasan atau subjektivitas dalam penilaian dapat menimbulkan ketidakpuasan, rasa ketidakadilan, dan penurunan motivasi di kalangan pegawai. Oleh karena itu, merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang akurat dan transparan menjadi hal krusial untuk mencapai hasil yang optimal, (Lestari, 2023)

Keberagaman tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan situasional. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik pegawai akan lebih mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang dijumpai ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kebutuhan pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja, semangat tim, dan pencapaian

target kerja. Salah satu penyebab utama dari ketidaksesuaian ini sering kali berakar pada kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, pesan dari pemimpin tidak tersampaikan dengan jelas, instruksi menjadi membingungkan, dan kebutuhan pegawai bisa terabaikan. Akibatnya, kerja sama tim melemah dan kinerja organisasi secara keseluruhan dapat menurun.

Fenomena yang sering terjadi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengalami penurunan semangat kerja akibat ketidakharmonisan dalam hubungan kerja dengan pimpinan. Kurangnya perhatian, apresiasi, atau bahkan komunikasi yang kurang efektif dari atasan sering kali menjadi sumber ketidakpuasan pegawai. Hal ini dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja individu maupun tim kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, terdapat pula pimpinan yang mampu memotivasi dan memberdayakan pegawai secara optimal melalui pendekatan yang komunikatif dan partisipatif, sehingga menciptakan suasana kerja yang dinamis dan produktif.

Tantangan eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan nasional, tuntutan peningkatan mutu pelayanan, serta dinamika sosial masyarakat, juga menuntut kesiapan pegawai dalam menyesuaikan diri. Dalam situasi seperti ini, peran pemimpin sangat krusial dalam memberikan arahan yang jelas, menjaga stabilitas kerja, serta menginspirasi pegawai untuk tetap berkomitmen pada tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin yang adaptif dan visioner akan mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara inovatif dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal sesuai harapan. Terdapat variasi tingkat kinerja di berbagai bidang dan unit kerja. Sebagian pegawai menunjukkan dedikasi dan produktivitas tinggi, sementara lainnya kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, keterlambatan dalam pelaporan kegiatan dan rendahnya

inisiatif kerja mandiri menjadi indikator lain dari belum optimalnya kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pelaporan kegiatan merupakan bagian penting dari proses pertanggungjawaban pelaksanaan suatu program atau kegiatan. Laporan kegiatan tidak hanya menjadi bukti administratif, tetapi juga sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan ke depan. Namun, setelah pelaksanaan kegiatan, laporan tersebut belum juga disusun dan diserahkan kepada pihak yang berwenang, sehingga menimbulkan keterlambatan yang telah melebihi batas waktu pelaporan yang ditetapkan dalam pedoman kegiatan. Dengan demikian, terdapat keterlambatan dari jadwal semestinya yang menunjukkan adanya kelemahan dalam pengelolaan administrasi pasca-kegiatan, baik dari segi perencanaan waktu, koordinasi tim penyusun laporan, maupun pemantauan oleh penanggung jawab kegiatan.

Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kelancaran komunikasi yang belum efektif antarpegawai serta gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya selaras dengan karakteristik dan kebutuhan bawahannya. Beberapa unit kerja menunjukkan pola kepemimpinan yang tertutup dan minim ruang partisipasi, sedangkan unit lainnya lebih terbuka dan komunikatif. Ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan dinamika kerja ini berdampak pada menurunnya motivasi, kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta terhambatnya koordinasi, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ketidaksetaraan dalam penerapan gaya kepemimpinan ini menimbulkan ketimpangan kinerja antar bidang dan unit kerja. Selain itu, masih banyak pegawai yang merasa tidak diberdayakan secara optimal, kurang mendapatkan pelatihan, serta minim evaluasi kinerja berbasis indikator objektif. Gaya kepemimpinan yang tidak adaptif terhadap kebutuhan pegawai dan dinamika organisasi telah menjadi salah satu faktor yang menghambat inovasi dan produktivitas dalam pelayanan publik.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka diperlukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng” untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta menyelaraskannya dengan tujuan organisasi dan kebutuhan pegawai. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

LANDASAN TEORI

a) Manajemen Sumber Data Manusia

Menurut Hasibuan (2007) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Pada sisi lain Mary Parker Follet menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang

berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. Sumber Daya Manusia sendiri dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika Sumber Daya Manusia tidak berkembang maka status aset pada Sumber Daya Manusia akan berubah menjadi beban bagi perusahaan, Susan (2019). SDM tentu memiliki kinerja yang berbeda-beda. Menurut Rillya & Hendra (2018.) Kinerja sendiri merupakan hasil atas pencapaian kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai/organisasi. Ada banyak faktor yang berdampak pada kinerja pegawai seperti efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, kepuasan kerja, otoritas yang dimiliki atau didapatkan dsd.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia tentu memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Suksesnya suatu organisasi tidak akan pernah luput dari peran kinerja Sumber Daya Manusia itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. Selain itu, kuantitas juga perlu diperhatikan sebab menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan tentu menandakan kinerja yang diberikan sudah optimal. Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif, Budiasa (2021).

Menurut Ong & Mahazan (2020) Apabila organisasi ingin memiliki perkembangan yang berkelanjutan, maka hal terpenting adalah bagaimana organisasi tersebut dapat melakukan pengelolaan SDM yang dimilikinya. Pengelolaan itu dapat dilalui beberapa tahap seperti proses perekrutan, penyeleksian, penempatan pegawai, pengembangan pada pegawai, bahkan hingga menjamin pensiun dan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) jika diharuskan. Pengelolaan yang optimal akan membuahkan kepuasan kerja pada pegawainya sehingga kinerja mereka untuk instansi pun akan meningkat.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam instansi/perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi dalam (Adawiah & Fausiah, 2022.) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel. Menurut Simonara dalam (Rahma Nur Alam & Putri, 2022) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian belas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai.

Menurut Hasibuan dalam (Rahma Nur Alam & Putri, 2022), mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

b) Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi dalam Nisak & Adityawarman (2021), Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih

dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya.

Menurut Heidjrachman & Husnan (2002) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut pendapat Thoha dalam (Retnowulan, 2017) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Campling dalam (Hidayat et al., 2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan yang ditunjukkan oleh seorang. Pendapat senada disampaikan oleh Newstrom dalam (Hidayat et al., 2018), gaya kepemimpinan adalah gaya total dari tindakan eksplisit dan implisit pemimpin yang dilihat oleh pegawainya.

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

c) Kinerja

Menurut Mansur (2019) berpendapat bawah Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Ruky (2006) mengemukakan bahwa Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Ivancevich dalam (Mansur et al. 2024) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Campbell dalam (Jonathan & Erdiansyah, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau aktivitas yang berorientasi pada tujuan dan sasaran organisasi. Definisi lain yang datang dari Griffin dalam (Jonathan & Erdiansyah, 2021), kinerja merupakan semua rangkaian total perilaku terkait pekerjaan yang diharapkan organisasi dari individu untuk ditampilkan, sedangkan menurut Wibowo dalam (Asmini et al., 2022) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Dan menurut Ansory dalam (Kama et al., 2019) kinerja “adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mansur dalam (Adawiah & Asmini, 2023) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Rahma Nur Alam & Putri, 2022) Kinerja adalah pencapaian/pelaksanaan kerja perwakilan dalam latihan atau latihan yang telah diatur terlebih dahulu, baik kualitas maupun jumlah yang dicapai dalam melaksanakan kewajiban kerjanya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mulyasa (2010), kinerja atau

prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Prestasi atau kinerja merupakan hasil dari keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja.

Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) menjelaskan bahwa definisi kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja) yang berarti merupakan suatu hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas berdasar atas kewajiban yang diberikan.

Menurut Hakim dalam (Ichsan et al., 2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut Suharto dalam (Fauzi et al., 2022) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Berdasarkan definisi definisi yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan faktor yang berperan dalam penentu pencapaian prestasi atau tugas karena konsep kinerja mengacu pada hasil pekerjaan individu baik dari segi kuantitas maupun kualitas. salah satu faktor keberhasilan pencapaian tugas atau hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas berdasarkan atas target dan sasaran pada tingkat waktu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Febriani et al., 2022), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme,

yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

2. Definisi operasional

Definisi Operasional masing-masing variabel adalah :

1. Gaya kepemimpinan (x)

Menurut Nisak & Adityawarman, (2021) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Definisi operasional Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu persepsi pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng tentang sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan instansi dapat tercapai. Adapun indikator dari variabel gaya kepemimpinan yang diukur adalah :

- Sifat
- Kebiasaan
- Tempramen
- Watak
- Kepribadian

Adapun Skala pengukuran yang digunakan dalam menganalisa data gaya kepemimpinan yaitu butir-butir pertanyaan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: sangat setuju(5), setuju(4), ragu-ragu(3), tidak setuju(2), sangat tidak setuju(1).

2. Kinerja Pegawai (y)

Kinerja Pegawai menurut Prabu (2000), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi operasional kinerja pegawai adalah persepsi pegawai Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Soppeng tentang prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut;

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektifitas
- Kemandirian

Adapun Skala pengukuran yang digunakan dalam menganalisa data kinerja pegawai yaitu butir-butir pertanyaan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: sangat setuju(5), setuju(4), ragu-ragu(3), tidak setuju(2), sangat tidak setuju(1).

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng dengan jumlah pegawai sebanyak 50 pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng dengan jumlah pegawai sebanyak 50 pegawai.

4. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam (Haryono 2023) "Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif ini digunakan untuk melihat gambaran mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

2. Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu

analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dalam Riduwan & Akdon (2007) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Di mana :

Y = Kinerja pegawai

X = Gaya Kepemimpinan

b = Koefisien regresi yang hendak diamati

a = Kontanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi indentitas responden adalah gambaran indentitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana dalam penelitian ini responden dideskripsikan menjadi 4 kelompok yaitu : Jenis Kelamin, umur responden, Pendidikan terakhir golongan. Responden yang memberikan tanggapan dalam penelitian ini sebanyak 50 Responden.

a. Deskripsi Distribusi responden

Berikut adalah tabel distribusi respon yang terdiri dari 4 kelompok yaitu jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, golongan dengan Jumlah 50 Orang Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. Dari data yang masuk dapat terlihat bahwa responden yang mengisi kuesioner laki-laki dan Perempuan bervariasi Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil kuesioner.

Tabel 1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok	Keterangan	Jumlah responden	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	44 %
	Perempuan	28	56 %
Total		50	100 %

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, terdapat 22 responden berjenis kelamin laki-laki (44%) serta terdapat 28 responden berjenis kelamin perempuan (56%) Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya mayoritas pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng yakni Perempuan.

Usia sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam memenuhi kebutuhannya. Sesuai hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner ternyata responden yang diteliti termasuk dalam kategori usia dewasa untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut;

Tabel 2. Deskripsi Responden berdasarkan Umur Responden

Kelompok	Keterangan	Jumlah responden	Persen (%)
Umur Responden	Kurang 30 Tahun	1	2 %
	30 – 50 Tahun	22	44%
	50 – 60 Tahun	27	54 %
	Diatas 60 tahun	50	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner peneliti memiliki umur Kurang 30 tahun berjumlah 1 atau 2 %, umur 30 – 50 tahun berjumlah 22 atau 44 %, umur diatas 50 tahun berjumlah 27 atau 54% dari total responden yang berjumlah 50 responden.

Tabel 3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kelompok	Keterangan	Jumlah responden	Persen (%)
Pendidikan	SMA / SMK	2	4%
	Diploma	2	4%
	S1	27	54%
	S2	17	34%
	S3	2	4%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel, kuesioner peneliti Pendidikan terakhir untuk lulusan SMA / SMK sebanyak 2 atau 4%, Pendidikan terakhir untuk Lulusan Diploma sebanyak 2 atau 4%, Pendidikan terakhir untuk lulusan S1 sebanyak 27 atau 54%, untuk lulusan S2 sebanyak 17 atau 34%, dan untuk lulusan S3 sebanyak 2 atau 4%. Maka disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng memiliki Pendidikan terakhir lulusan S1 yang paling banyak.

Tabel 4. Deskripsi Responden berdasarkan Golongan

Kelompok	Keterangan	Jumlah responden	Persen (%)
Golongan	IV	11	22%
	III	35	70%
	II	4	8%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel, bahwa golongan responden untuk golongan IV sebanyak 11 atau 22%, untuk golongan III sebanyak 35 atau 70%, sedangkan untuk golongan II sebanyak 4 atau 8% dari total 50 Responden mayoritas respondennya yaitu golongan III sebanyak 35 Responden.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Soppeng. Gaya kepemimpinan meliputi beberapa indikator, yaitu: sifat, kebiasaan, tempramen, watak Kepribadian. Yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Sederhana dimana persamaan regresi yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah Variabel Independent yaitu Gaya kepemimpinan, sedangkan variable dependen adalah kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan hasil seperti pada Tabel 5. berikut ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandar dized Coefficient		Standar ized coeffici ents	t	Si g.
	s		Beta		
	B	Std. Erro r			
1. (Constant)	.90	.414		2.1	.0
Gaya	9	.150	.545	94	34
kepemi	.60			4.0	.0
mpianan	8			56	00

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut;

$$Y = 0,909 + 0,608$$

Variabel dependen yang nilainya akan diprediksi oleh variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y) yang nilainya akan diprediksi oleh variabel independent adalah Gaya kepemimpinann (X). Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai konstanta sebesar 0,909. Nilai koefisien regresi variabel X sebesar 0,608. Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 0,608 artinya apabila Gaya Kepemimpinan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng meningkat 1% maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng akan meningkat sebesar 0,608. Dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila gaya kepemimpinan meningkat.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng yang menghasilkan pekerjaan tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pemimpin berinteraksi di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng.

Pertama-tama, koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,608, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,608. Hal ini menegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki peran yang penting

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tidak hanya mencakup gaya kepemimpinan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pelatihan dan pengembangan, hingga memberikan umpan balik yang konstruktif.

Selain itu, nilai Beta sebesar 0,545 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel lain yang mungkin ada dalam model. Ini berarti Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih dominan, seperti kemampuan dan motivasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah polah tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng juga berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Program Peningkatan Kinerja, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng meliputi peningkatan kapasitas dan motivasi staf. Kompetensi teknis pegawai dikembangkan melalui pelatihan pribadi. Pelatihan pramisi dilakukan sebelum penempatan, melatih pengetahuan, keterampilan, sikap dan pola pikir untuk siap menyelesaikan misi. Selain itu, menawarkan pelatihan in-service yang berguna untuk mensosialisasikan praktik, prosedur, dan peraturan baru. Ada juga kursus

pelatihan sesekali, yang biasanya relatif singkat dan isinya sangat spesifik dan teknis.

Gaya kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan instansi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam kaitannya mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan menjelaskan tugas-tugas setiap pegawai, pimpinan memberitahu kepada pegawai tentang apa yang harus dikerjakan dan cara mengerjakan suatu pekerjaan, pimpinan memperhatikan kerja sama dari pada kepentingan individu, pimpinan mempunyai sifat bersahabat, serta pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan ide atau gagasan.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-pristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Soppeng. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,608 yang dimana

bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan , sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,608. Hal ini menegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tidak hanya mencakup gaya kepemimpinan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pelatihan dan pengembangan, hingga memberikan umpan balik yang konstruktif.

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Soppeng. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja instansi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Soppeng pun semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Mansur, Mansur et al. 2024. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 7(1): 105–13.
- Mansur. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 14-21. <https://doi.org/10.57093/metansi.v2i1.70>
- Adawiah, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi, Inovasi dan Implementasi di era Digital*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Adawiah, A., & Fausiah, N. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Soppeng*.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Ariyati, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 1(2), 1.
- Asmini, A., Alam, A. R. N., & Putri, A. (2022). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24.
- Ariefahnoor, D. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wongsolo Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 12–23.
- Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Dahlia, Ruslan, M., & Yantahin, M. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Pada Koperasi Simpan PinjamPt. Maruki Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 5(001), 260–283.
- Dewi, E. N. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja*

- Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 89–100.
- FATIMAH SUHAJI Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jl Sriwijaya No, S. (2013). *Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang Diterima 25 Juni 2013; disetujui 7 Agustus 2013* (Vol. 15, Issue 2).
- Fauzi, M., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). *The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Employee Performance at PR. Hm Putra Tasikmalaya. Journal of Indonesian Management*, 2(2), 275–280.
- Febriani, A., Chaniago, S., & Setiawati, M. (2022). *Peningkatan Minat Siswa Dalam Mapel Geografi Dan Peran Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI SMAN 1 X Koto Singkarak. Jurnal Eduscience*, 9(2), 505–514.
- Haryono, E. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif di perguruan tinggi keagamaan Islam. An-Nuur*, 13(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Nurcahaya,
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hendra, H. (2020). *pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Hartono, J. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Universitas Gadjah Mada.
- Hamka, H., & Pananrangi, A. R. (2021). *Kepulauan Pada Dinas Penanaman Modal*
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Imanuel, N., Meitiana, M., & Harinie, L. T. (2023). *Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Murung Raya. Edunomics Journal*, 4(1), 71–86.
- Jonathan, K., & Erdiansyah, R. (2021). *Pengaruh psychological capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement pada karyawan kantor pusat PT BG. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(6), 599–604.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2, 13.
- Kahairan, F. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pns pada dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, tenaga kerja Dan transmigrasi kabupaten soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 33–39.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Kartono, K. (2001a). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin. Abnormal Itu*.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*.
- Mansur. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pns pada dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, tenaga kerja Dan transmigrasi*

- kabupaten soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 33–39.
- Mattayang, B. (2019). *Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Mulyasa, E. (2010). *Penelitian tindakan kelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Nisak, S., & Adityawarman, A. (2021). *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28–42.
- Norwati, S., Syarifudin, S., & Tamrin, T. (2023). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten rokan hilir. Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(1), 56–71.
- Nur Alam, A. R., Nurmali, N., & Nurlia, N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Nurmali, N., Masyadi, M., & Maddatuang, B. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kejaksaan Negeri kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management*, 6(2), 137–146.
- Nurramadhania, A. (2023). *Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1).
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). *Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159–168.
- Prabu, M. A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Praditya, R. A. (2022). *Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi: A Mini Review. International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), 29–34.
- Rahma Nur Alam, A., & Putri, A. (n.d.). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Area Soppeng.*
- Retnowulan, J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri. Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(1).
- Riduwan, A., & Akdon, A. (2007). *Rumus dan data dalam analisis statistika. Bandung: Alfabeta.*
- Rillya, A. V., & Hendra, P. K. (n.d.). N.(2018). *Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Air manado. Jurnal EMBA*, 6(4), 1174–2303.
- Rizky, M. (2022). *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Setiawan, N. (2021). *Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225(87), 48–61.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952–962.