



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser

Harmayanto ^{1*}, Tegen Sayuk Rimboko ², Chairun Nisa ³

¹⁻³ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Kampus Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Korespondensi penulis: harmayantoanto19120@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of leadership styles (X) consisting of directive leadership styles (X1), supportive leadership (X2), participative leadership (X3), and achievement-oriented leadership (X4) on employee performance (Y) at the Paser Regency Education and Culture Office. The results of multiple linear regression analysis obtained a regression equation, namely: $Y = 2.048 + 0.583x_1 + 0.294X_2 + 0.361X_3 + 0.045X_4$. The correlation coefficient (R) value of 0.755 means that the directive leadership style (X1), supportive leadership (X2), participative leadership (X3), achievement-oriented leadership (X4) shows a strong relationship with the Employee Performance variable (Y). The coefficient value (Adjusted R²) of 0.502 means that the variables of directive leadership style (X1), supportive leadership (X2), participative leadership (X3), achievement-oriented leadership (X4) contribute to employee performance (Y) at the Department of Education and Culture by 50.2%, while the remainder is contributed by other factors not studied by $(100-50.2)\% = 48.2\%$. The simultaneous results (F test) show that the F count value > F table ($8.297 > 2.76$) so it can be concluded that the variables of directive Leadership style (X1), Supportive Leadership (X2), Participative Leadership (X3), Achievement-oriented Leadership (X4) have an effect on Employee Performance (Y) at the Paser Regency Education and Culture Office. Furthermore, the results of the partial test (t test) show that the t count value of Variable (X) that has a significant effect is the directive Leadership style (X1) because $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3.756 > 2.05954$). So that Directive Leadership (X1) has a dominant effect on Employee Performance (Y) at the Paser Regency Education and Culture Office.*

Keywords: Leadership, Leadership Style, Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari gaya kepemimpinan yang mengarahkan (X1), kepemimpinan yang mendukung (X2), kepemimpinan yang partisipatif (X3), dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 2,048 + 0,583x_1 + 0,294X_2 + 0,361X_3 + 0,045X_4$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,755 artinya bahwa gaya Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) menunjukkan hubungan yang kuat variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien (Adjusted R²) sebesar 0,502 artinya variabel gaya Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) , memberi kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebesar 50,2% sedangkan sisanya disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar $(100-50,2)\% = 48,2\%$. Hasil simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($8,297 > 2,76$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser. Selanjutnya, hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan nilai thitung Variabel (X) yang berpengaruh secara signifikan yaitu gaya Kepemimpinan yang mengarahkan (X1) karena thitung > ttabel ($3,756 > 2,05954$). Sehingga Kepemimpinan yang mengarahkan (X1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepemimpinan, kinerja

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan yang baik dan tetap merupakan salah satu hal yang penting yang mampu mendukung pola pikir luas bagi manajemen sumber daya manusia

yang ada pada setiap organisasi. Kondisi ini berpulang kembali pada sumber daya manusia yang dimiliki dan kemampuan manajemennya khususnya kepemimpinan sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif di bidangnya. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan baik mengenai kinerja kepemimpinan.

Kebebasan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Oleh karena itu seorang pemimpin organisasi harus mampu memahami bagaimana mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi, dalam memimpin bawahannya.

Menurut Terry dalam Soelistya (2022:6) “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.” Di semua organisasi pemerintahan, pegawai merupakan aset penting yang wajib mereka jaga. Dinas Pendidikan dan kebudayaan adalah salah satu instansi pemerintahan yang terletak di Kabupaten Paser, instansi ini yang tugasnya adalah bertanggung jawab dalam pengembangan pendidikan, meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dan untuk memastikan bahwa pendidikan yang diselenggarakan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut di perlukan gaya kepemimpinan yang handal dan terarah.

Dari hasil wawancara faktor kepemimpinan dalam memberikan arahan cukup tegas , dukungan oleh atasan terhadap bawahan dapat lebih maksimal dan atasan dalam mengambil keputusan selalu mempertimbangkan dan melibatkan bawahannya.

Sehingga dalam mencapai tujuan instansi, peran pemimpin disini sangat dibutuhkan karena harus mengarahkan, mendukung, partisipatif dan berorientasi pada pencapaian. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawainya.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan menggunakan bantuan sumber daya manusia yang tersedia secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan alat untuk memudahkan terwujudnya tujuan yang diinginkan.

Menurut Sinambela (2019:7) “Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.”

Menurut Adamy (2016:1) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyanto (2014:3) “Sumber daya manusia meliputi semua ruang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing - masing memiliki peran dan fungsi.”

Kemudian menurut Ansory dan Indasari (2018:59) “Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015:279) “ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Setiap Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku dalam pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan disebut dengan istilah *leadership style*, ialah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

Menurut Hutahaean (2021:6) “Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara memimpin.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Kinerja merupakan hal yang paling penting di jadikan landasan untuk mengetahui tentang *performa nce* dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, Jika pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berjumlah 102 Pegawai. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling* dengan menggunakan aplikasi *spinner*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada;ah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Pengumpuln data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh dari 2 variabel atau lebih.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 Constant	2,048	2,477		0,827	0,416
X1	0,583	0,163	0,491	3,576	0,001

X2	0,294	0,167	0,267	1,765	0,090
X3	0,361	0,258	0,235	1,401	0,174
X4	0,045	0,210	0,032	0,214	0,832

Sumber data : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan persamaan regresi liner berganda diperoleh hasil, $Y = 2,048 + 0,583X_1 + 0,294X_2 + 0,361X_3 + 0,045X_4$ Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,408 artinya, meskipun Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) adalah sama dengan 0 (nol), maka besarnya kinerja pegawai (Y) nilainya 2,408
- Kepemimpinan yang mengarahkan (X1) sebesar 0,583 jika terjadi kenaikan satuan terhadap variabel Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,583 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Kepemimpinan yang mendukung (X2) sebesar 0,294 jika terjadi kenaikan satuan terhadap variabel kepemimpinan yang mendukung (X2), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,294 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Kepemimpinan yang partisipatif (X3) sebesar 0,361 jika terjadi kenaikan satuan terhadap Kepemimpinan yang partisipatif (X3), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,361 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) sebesar 0,045 jika terjadi kenaikan satuan terhadap Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4), maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,045 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Korelasi Determinasi Adjusted R Square

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien R^2 Adjusted

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	0,755	0,570	0,502	1,31529

Sumber data : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2, nilai $R = 0,755$ angka ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai Adjust R Square = 0,502 hal ini berarti 50,2% variabel terikat yaitu kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) sedangkan 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	57,417	4	14,354	8,297	,000 ^b
Residual	43,249	25	1,730		
Total	100,667	29			

Sumber data : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3, Dari uji F diketahui apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai yang diperoleh $8,297 > 2,76$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenaran atau H_a diterima dan H_0 ditolak, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . H_a = ada pengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser .

Uji t (Parsial)**Tabel 4.** Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	ttabel	Sig
Gaya Kepemimpinan yang Mengarahkan (X1)	3,576	2,05954	0,001
Gaya Kepemimpinan yang mendukung (X2)	1,765	2,05954	0,090
Gaya Kepemimpinan yang partisipatif (X3)	1,401	2,05954	0,174
Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4)	0,214	2,05954	0,832

Sumber data : Hasil olahan SPSS

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk, membandingkan nilai uji thitung dengan uji ttabel . Apabila thitung $>$ ttabel maka H0 ditolak Ha diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan apabila thitung $<$ ttabel maka H0 diterima Ha ditolak, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut :

a. Uji variabel Kepemimpinan yang mengarahkan (X1)

Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai thitung sebesar nilai $3,576 >$ ttabel sebesar 2,05954 dan diperoleh nilai $\alpha = 0,05 > 0,001$ atau nilai signifikan, sehingga hipotesis penulis diterima sesuai proses pengujian, apabila thitung $>$ ttabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Yang berarti variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

b. Uji variabel Kepemimpinan yang mendukung (X2)

Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai thitung sebesar nilai $1,765 <$ ttabel sebesar 2,05954 dan diperoleh nilai $\alpha = 0,05 < 0,090$ atau nilai signifikan, sehingga hipotesis penulis ditolak sesuai proses pengujian, apabila thitung $<$ ttabel maka H0 diterima dan Ha ditolak. Yang berarti variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

c. Uji variabel Kepemimpinan yang partisipatif (X3)

Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai thitung sebesar nilai $1,401 <$ ttabel sebesar 2,05954 dan diperoleh nilai $\alpha = 0,05 < 0,174$ atau nilai signifikan, sehingga hipotesis penulis ditolak sesuai proses pengujian, apabila thitung $<$ ttabel maka H0 diterima dan Ha ditolak. Yang berarti variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

d. Uji variabel Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4)

Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar nilai $0,214 < t_{tabel}$ sebesar $2,05954$ dan diperoleh nilai $\alpha = 0,05 < 0,832$ atau nilai signifikan, sehingga hipotesis penulis ditolak sesuai proses pengujian, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

Sehingga dapat disimpulkan dari analisis diatas yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah Kepemimpinan yang mengarahkan (X1) karena memiliki t_{hitung} tertinggi dari t_{hitung} lainnya yaitu sebesar $3,576$ jika dibandingkan Nilai t_{hitung} Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4), sehingga hipotesis kedua tidak terbukti kebenaran atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, kesimpulan yang dapat ditarik sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut. Pertama, berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan hubungan positif antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Secara simultan, variabel Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), dan Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4) secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser. Kedua, nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,755$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Ketiga, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar $0,502$ mengindikasikan bahwa $50,2\%$ variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sementara sisanya $49,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Keempat, hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $8,297$ dengan signifikansi $0,000$, yang lebih besar dari nilai F_{tabel} ($2,76$), sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelima, hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan yang mengarahkan (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,576$, lebih besar dari t_{tabel} $2,05954$, dengan probabilitas signifikansi $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$, yang berarti variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan yang mengarahkan (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser sebaiknya lebih ditingkatkan, terutama gaya Kepemimpinan yang mengarahkan (X1), karena berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dan pemimpin. Oleh karena itu, penguatan gaya kepemimpinan yang mengarahkan akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kedua, diharapkan kepada pimpinan untuk terus meningkatkan gaya Kepemimpinan yang mendukung (X2), Kepemimpinan yang partisipatif (X3), dan Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (X4), karena ketiga variabel ini juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

DAFTAR REFERENSI

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian* (Edisi pertama). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adamy, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Unimal Press.
- Ansory, M. I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Indomedia Pustaka.
- Erdiansyah. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Patakaran Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Yoshia, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2). <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/Jrlab>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Umpo Press.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (Cetakan ketiga). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mesra, B. (2017). *Statistika ekonomi dan bisnis*. Deepublish.
- Priyatno, D. (2010). *Pahami analisis statistik data dengan SPSS*. MediaKom.

- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1).
- Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar manajemen*. Prestasi Pustaka.
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(1).
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, Cetakan keempat). PT Bumi Aksara.
- Soelistya, D. (2022). *Kepemimpinan strategis* (Edisi pertama). Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sunyanto, D. (2014). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia* (Cetakan pertama). CAPS (Center For Academic Publishing Service).