

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR**



Skripsi

WAHYU AGUNG DANDI SAPUTRA

01011381722190

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun Oleh:

Nama : Wahyu Agung Dandi Saputra
NIM : 01011381722190
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua,

: 11 Desember 2021



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota,

: 14 Desember 2021



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun Oleh:

Nama : Wahyu Agung Dandi Saputra
NIM : 01011381722190
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, Januari 2022

Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Anggota.

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,

Isni Andriani, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Agung Dandi Saputra
NIM : 01011381722190
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir”


Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
Tanggal Ujian : 11 Januari 2022

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 31 Januari 2022

Pembuat Pernyataan,

Wahyu Agung Dandi Saputra
NIM. 01011381722190

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Tidak ada hal yang sia-sia dalam belajar
karena ilmu akan bermanfaat pada waktunya.”
(Wahyu Agung Dandi Saputra)**

***“Anything is possible if you have the will and mindset to do it.”
(Edison)***

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

**Ayah dan Mama tercinta
Saudaraku dan Keluarga Besarku
Semua Sahabat dan Teman-teman
Para Dosen dan Guru-guru
Almamater
Angkatan 2017**

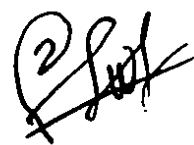
KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang senantiasa membantu penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir”**. Skripsi ini menjelaskan yang mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan objek pada Badan Pendapatan Daerah di Kabupaten Ogan Ilir.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis mengharapkan tanggapan, masukan serta kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan ke depan nanti.

Demikian skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi para peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan isu yang akan diteliti yang berkaitan dengan skripsi ini.

Indralaya, Januari 2022



Wahyu Agung Dandi Saputra
NIM. 01011381722190

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan skripsi ini, saya menyadari banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan serta penyajiannya yang tak lain disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan yang saya miliki. Namun dengan adanya bantuan, doa, bimbingan, petunjuk serta nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu saya mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta ridha sehingga saya mampu melewati masa penulisan skripsi ini.
2. Kedua Orangtua saya Bapak **Basri M. Zahri, S.Pd., M.Si.** dan Ibu **Sri Kurniati** yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa-doa yang selalu kalian panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa menemani setiap langkah saya dalam menjalani kehidupan.
3. Saudara saya **Widya Oktasari Usefa S.E., Firman, S.E., Wahyuni Triarizki Dewangi, Wirenia Aksyasa Rahmadewani** dan keponakan saya **Aldevaro Azril Dewandra** yang saya cinta serta sangat saya sayangi.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
7. **H. Taufik, S.E., M.B.A** selaku dosen pembimbing akademik saya.
8. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si** dan **Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M** selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, mengorbankan tenaga dan pikiran untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M (Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan)** selaku dosen penguji saya yang telah memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki penulisan skripsi ini.

10. **Seluruh Dosen dan Staff/Pegawai** Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, dedikasi, informasi, bantuan, dan nasehat selama proses perkuliahan saya.
11. **Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir** yang telah berkontribusi dalam penulisan skripsi saya ini.
12. **Hanariah, S.H** selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir yang telah mau meluangkan waktunya demi kuesioner penelitian saya.
13. Orang terdekat saya **Dian Cahya Shafira, S.P.** yang sudah banyak membantu dan memberikan semangat kepada saya dalam keadaan apapun.
14. Sahabat saya **Krisna, Agung, Rivaldo, Panji, Bobby, Varrel, Faisal, Hamdan** yang telah menjadi tempat penghilang stres saya.
15. **Teman-teman satu angkatan** Program Studi S1 Manajemen 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya yang telah mengisi masa-masa perkuliahan saya dengan penuh warna.

Semoga atas segala hal yang telah diberikan kepada saya, dibalas oleh Allah SWT dengan berlipat ganda dan kita semua mendapat perlindungan serta kasih sayang-Nya.

Indralaya, Januari 2022
Penulis,



Wahyu Agung Dandi Saputra
NIM. 01011381722190

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR

Oleh :

Wahyu Agung Dandi Saputra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir. Populasi penelitian ini ialah pimpinan dan seluruh Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 80 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer yang didapatkan melalui metode penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah melalui program IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan taraf determinasi sebesar 96,4% di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON THE EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF OGAN ILIR REGENCY

By :

Wahyu Agung Dandi Saputra

This study aims to determine the effect of leadership style on the employees' performance at The Regional Revenue Agency of Ogan Ilir Regency. The Participants of this research were the leadership and all of the employees, amounting to 80 respondents. The data collection technique was collecting primary data obtained by questionnaires. Simple linear regression analysis were used to analyze the data which processed through the IBM SPSS 25 program. The result of data analysis showed that the hypothesis was accepted which means the variable of leadership style (X) significantly gave positive impacts to employees' performance (Y) with 96,4% of determination leve at the Regional Revenue Agency of Ogan Ilir Regency.

Keywords : Leadership Style, Employees' Performance.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Wahyu Agung Dandi Saputra
NIM : 01011381722190
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR

Telah kami periksa *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Handwritten signature of Dr. Hj. Zunaidah in black ink.

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Handwritten signature of Dr. Ir. Yos Karimudin in black ink, consisting of a large loop and a horizontal line.

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,

Handwritten signature of Isni Andriana in black ink, with a large loop and a horizontal line.

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Wahyu Agung Dandi Saputra
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Raja/10 Desember 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Lintas Timur KM. 35 Depan Pemda Lama Gg.Saudara
No. 057 Kel. Indralaya Raya Kec. Indralaya Kab. Ogan
Ilir Prov. SUMSEL
Alamat Email : dandisaputrawahyuagung@gmail.com
No. Hp : 082176804100



Pendidikan Formal

2003 – 2005 : TK Al-Kautsar Indralaya
2005 – 2011 : SD Negeri 23 Indralaya
2011 – 2014 : SMP Negeri 1 Indralaya
2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Indralaya Utara
2017 – 2021 : Perguruan Tinggi Strata – 1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

2008 – 2010 : Kushin Ryu M Karate Do Indonesia
2013 – 2014 : Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT)
2012 & 2016 : Bimbingan Belajar Ganesha Operation

Pengalaman Organisasi

2011 – 2014 : Marching Band SMP Negeri 1 Indralaya
2014 – 2017 : Teater Mentari Mandiri SMA Negeri 1 Indralaya Utara
2018 – 2019 : Ikatan Mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1. Kajian Pustaka.....	12
2.1.1. Kepemimpinan.....	12
2.2. Gaya Kepemimpinan.....	13
2.3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	15
2.4. Kinerja Pegawai	17

	Halaman
2.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
2.4.2. Pengukuran Kinerja Pegawai.....	19
2.5. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.....	21
2.6. Penelitian Terdahulu	22
2.7. Kerangka Konseptual.....	29
2.8. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Objek Penelitian	31
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.2.1. Jenis Data.....	31
3.2.2. Sumber Data	31
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.3.1. Populasi.....	32
3.3.2. Sampel	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5. Uji Instrumen	33
3.5.1. Uji Validitas.....	33
3.5.2. Uji Reliabilitas	34
3.5.3. Method of Succesive Interval	34
3.6. Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	35
3.6.2. Uji Hipotesis	35
3.6.2.1. Uji t.....	36
3.6.2.2. Koefisien Korelasi	36
3.6.2.3. Koefisien Determinasi	37
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Keadaan Umum Daerah Penelitian	40
4.1.1. Letak Geografis dan Administratif Wilayah.....	40

	Halaman
4.1.2. Profil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir	41
4.1.3. Struktur Organisasi	44
4.1.4. Visi dan Misi.....	44
4.2. Karakteristik Responden	45
4.3. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	48
4.3.1. Jawaban Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X).	48
4.3.2. Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	55
4.4. Uji Instrumen	62
4.4.1. Uji Validitas.....	62
4.4.2. Uji Reliabilitas	65
4.5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	66
4.6. Uji Hipotesis	67
4.6.1. Uji t	67
4.6.2. Koefisien Korelasi	68
4.6.3. Koefisien Determinasi	69
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021	4
Tabel 1.2. Data Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir ..	7
Tabel 1.3. Pendidikan Terakhir Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021.	8
Tabel 1.4. Umur Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021.	8
Tabel 1.5. Tingkat Kehadiran Pegawai ASN dan Pegawai Honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Pada Bulan Januari – Bulan Juni 2021	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1. Skala Pengukuran	33
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan memberikan arahan atau petunjuk secara jelas dan spesifik terhadap tugas yang baru dilakukan	49
Tabel 4.6. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan melakukan komunikasi berupa hanya pekerjaan kepada pegawai ASN, sehingga peranan pegawai Honorer terbatas	50
Tabel 4.7. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan memberikan kelonggaran untuk menyelesaikan pekerjaan menurut cara-cara sendiri	50
Tabel 4.8. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan melakukan komunikasi dengan pegawai ASN dan Honorer tetapi juga mau menerima kritik dan saran dari bawahan	51

	Halaman
Tabel 4.9. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan melakukan komunikasi dua arah intensif dengan mendengarkan pendapat dan masukan dari pegawai ASN dan Honorer	52
Tabel 4.10. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan mengajak karyawan bersama-sama untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan menyelesaikan masalah pekerjaan.....	52
Tabel 4.11. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan memberikan kebebasan penuh mengenai cara yang digunakan dalam menyelesaikan masalah	53
Tabel 4.12. Jawaban atas pertanyaan Kepala Badan melakukan komunikasi dua arah terhadap pegawai ASN dan Honorer, akan tetapi biasanya komunikasi yang berlangsung berupa laporan hasil pekerjaan saja.....	54
Tabel 4.13. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Pekerjaan).....	55
Tabel 4.14. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini mampu melakukan pekerjaan melebihi target	56
Tabel 4.15. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini selalu mengikuti petunjuk dan arahan dari atasan	57
Tabel 4.16. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan dan diperintahkan oleh atasan	57
Tabel 4.17. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini tidak pernah menunda pekerjaan	58
Tabel 4.18. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	59
Tabel 4.19. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini membantu atasan dengan memberi saran.....	59
Tabel 4.20. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik.....	60
Tabel 4.21. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan	61
Tabel 4.22. Jawaban atas pertanyaan pegawai ini selalu pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan .	61

	Halaman
Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.25. Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.26. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	66
Tabel 4.27. Hasil Uji Hipotesis	68
Tabel 4.28. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Model Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard	5
Gambar 2.1. Tingkatan Manejemen.....	14
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah kabupaten Ogan Ilir.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 1. (Lanjutan)	86
Lampiran 2. Karakteristik Responden Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir.....	89
Lampiran 3. Rekapitulasi Kuesioner.....	91
1. Skala Ordinal.....	91
2. Skala Interval.....	95
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen	100
1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	100
2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)...	100
3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	101
4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	101
Lampiran 5. Hasil Pengolahan IBM SPSS 25.....	102
1. Hasil Regresi Linear Sederhana	102
2. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	102
Lampiran 6. Tabel Distribusi Nilai	103
Lampiran 7. Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir	114
Lampiran 8. Proses Penyebaran Kuesioner dengan Responden di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir.....	115
Lampiran 9. Foto Bersama Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemberian otonomi luas kepada daerah dengan diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Dengan demikian melalui otonomi luas, Pemerintah Daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, serta potensi daerah.

Dengan penggunaan prinsip otonomi seluas-luasnya, dalam arti Pemerintah Daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan Pemerintah Pusat. Pemerintah Daerah merupakan memiliki kewenangan membuat kebijakan untuk memberikan pelayanan, prakarsa, peningkatan peran serta, pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada kesejahteraan masyarakat.

Kondisi sumber daya manusia yang ada, perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama yaitu untuk dapat berkembang secara produktif dan wajar. Manajemen sumber daya manusia merupakan sangat penting bagi organisasi dalam mengatur, mengelola. dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2014) menyatakan kepemimpinan ialah sikap yang diterapkan pada seorang pemimpin untuk meraih tujuan pada perusahaan apakah dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan pada perusahaan. Suatu perusahaan sangat membutuhkan pemimpin yang memiliki integritas dan efektivitasnya dalam perusahaan (Robbins, 2014). Jika pada seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Menurut Mulyadi (2015), gaya kepemimpinan adalah suatu peran penting yang sangat menentukan, khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan yaitu merupakan seni atau tehnik, sekaligus ilmu dalam memberikan perintah atau anjuran, dan pengertian-pengertian agar dapat dipahami oleh orang-orang, dan supaya kekuasaan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan serta berjalan dengan baik dan supaya melakukan demi pencapaian tujuan pemimpin harus ada dalam suatu kelompok atau organisasi, dengan demikian keberadaan pemimpin bisa dapat dikenal oleh anggota atau pun masyarakat yang luas dalam kepemimpinannya ke depan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Busro (2018) menyatakan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai untuk mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Kabupaten Ogan Ilir adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan, karena itu Kabupaten Ogan Ilir berada di Jalan Lintas Timur Sumatera dan pusat pemerintahannya terletak sekitar tiga puluh lima Kilometer dari Kota Palembang, wilayah ini adalah salah satu wilayah yang letaknya strategis di Sumsel, untuk itu sangat berpotensi dijadikan kota besar, karena memiliki keunggulan dalam sektor pertanian yang luas, infrastruktur yang pesat, terdapat banyak fasilitas umum seperti Universitas Negeri, Rumah Sakit Umum Daerah, tingkat pendidikan yang terdiri dari Sekolah Negeri, Swasta dan Pesantren, serta beberapa objek wisata.

Kabupaten Ogan Ilir adalah suatu perpecahan dari Kabupaten OKI, memiliki landasan hukum ialah peraturan Perundang-Undangan No. 37 Th 2003 mengenai Pembentukan Kabupaten OKU Selatan, Kabupaten OKU Timur, dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumsel diresmikan pada tanggal 18 Desember 2003. Pertumbuhan penduduk rata-rata sebesar 2%. Warga di Kabupaten Ogan Ilir terdiri dari 3 suku, antara lain : Pegagan Ilir, Pegagan Ulu, serta Penesak. Wilayah Kabupaten Ogan Ilir terbagi menjadi 16 Kecamatan, dan masing-masing kecamatan terbagi atas 227 Desa dan 14 Kelurahan.

Badan Pendapatan Daerah yang sebelumnya merupakan Dinas Pendapatan Daerah terbentuk pada tanggal 27 Desember 2016 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 12 Tahun 2016 pada tanggal 27 Desember 2016. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir yaitu lembaga unsur organisasi perangkat daerah (OPD) yang merupakan fungsi penunjang Pemerintah Daerah guna mendukung Visi Kabupaten Ogan Ilir **“Terwujudnya masyarakat Ogan**

Iilir lebih sejahtera unggul dan berkualitas dilandasi keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa”, dibidang Pendapatan Daerah.

Pada pimpinan di Badan Pendapatan Daerah terdiri dari Kepala Badan, yang menjalankan tugas pokok penting dan fungsinya dengan dibantu oleh Sekretaris Badan serta 4 Kepala Bidang. Sekretaris Badan dibantu oleh 3 orang Kepala Sub Bagian, sedangkan Kepala Bidang dibantu oleh 3 orang Kepala Sub-bidang. Badan Pendapatan Daerah memiliki populasi pegawai yang berjumlah 80 orang dalam tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Jumlah Pegawai
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

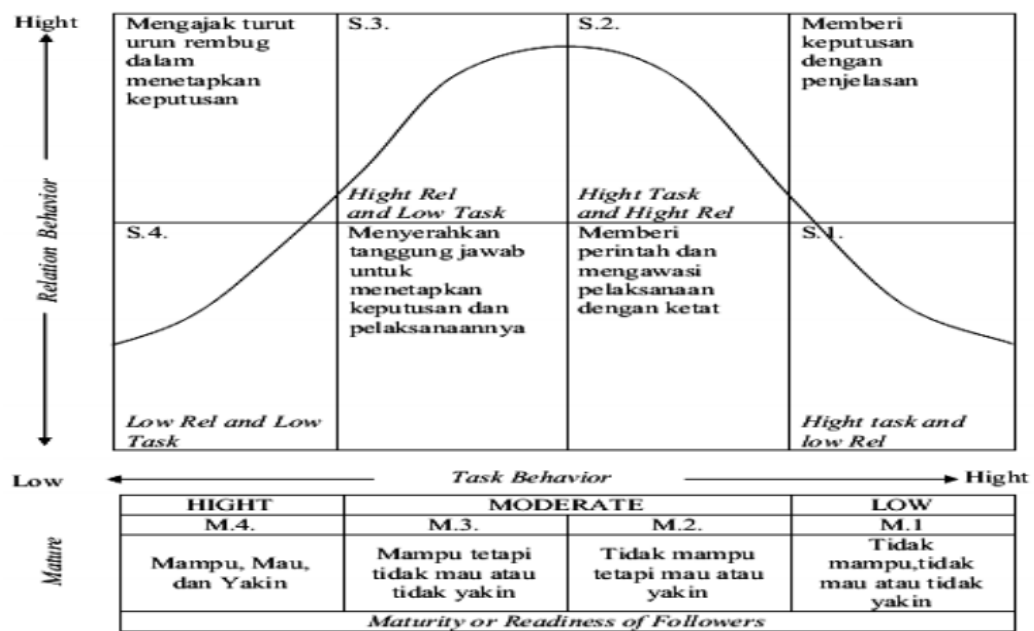
Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir	Total
Aparatur Sipil Negara (ASN)	35
Honorier	45
Jumlah	80

Sumber: Sub-bagian Kepegawaian dan Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.1. bahwa jumlah ASN 35 orang sedangkan Honorier 45 orang dan jumlah keseluruhan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir ialah 80 orang pegawai.

Thoha (2015) menyatakan seseorang pemimpin harus lebih memperhatikan pada bawahannya dalam memberikan arahan, bagaimana cara kerjanya, kapan dan harus bagaimana, sehingga bawahan tersebut mudah mengerti apa yang diinginkan oleh pemimpin. Pemimpin harus lebih tau atau lebih banyak

komunikasi dengan bawahannya, jika pada komunikasi itu baik maka apa yang disampaikan dan yang diinginkan oleh pemimpin akan lebih mudah dipahami oleh bawahannya oleh sebab itu perilaku hubungan itu sangat penting.



Gambar 1.1.
Model Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard
Sumber: Thoha (2015)

Berdasarkan gambar di atas hubungan tingkat kematangan para pengikut atau bawahan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan, hubungan tersebut dapat diuraikan dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Instruksi, diberitahukan kepada pengikut yang rendah kematangannya. Orang-orang yang tidak mampu dan tidak mau memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tidak berkompeten atau tidak memiliki keyakinan. Dalam banyak kasus ketidak inginan mereka merupakan akibat dari ketidak yakinan atau kurangnya pengalaman dan pengetahuan berkenaan dengan suatu

tugas. Dengan demikian, gaya pengarah (Instruksi) memberikan pengarah yang jelas dan spesifik.

2. Konsultasi, pada tingkat kematangannya dari rendah ke sedang. Orang-orang yang tidak mampu tetapi berkeinginan untuk mengemban tanggung jawab, memiliki keyakinan tetapi tidak memiliki keterampilan. Dengan demikian, gaya konsultasi yang memberikan perilaku pengarah karena mereka kurang mampu juga memberikan perilaku mendukung untuk memperkuat kemampuan dan antusias bawahan.
3. Partisipatif, pada tingkat kematangannya dari sedang ke tinggi. Orang-orang pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan dalam melakukan tugas yang diberikan. Ketidak inginan mereka itu sering kali disebabkan karena kurangnya keyakinan. Namun bila mereka yakin atas kemampuannya tetapi tidak mau, maka keengganan mereka untuk melaksanakan tugas tersebut lebih merupakan persoalan motivasi dibandingkan dengan persoalan keamanan. Dengan demikian, gaya partisipasi mempunyai tingkat keberhasilan yang tinggi.
4. Delegasi, pada tingkat kematangannya adalah yang tinggi. Orang-orang tingkat kematangan seperti ini mampu dan mau untuk mempunyai keyakinan tanggung jawab. Dengan demikian, pemimpin memberikan sedikit pengarah dan dukungan untuk memiliki tingkat kemungkinan efektif yang paling tinggi.

Setelah dilakukan studi pendahuluan dengan cara observasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir ditemukan beberapa fenomena:

1. Kepala Badan tidak memberlakukan hukuman atau sanksi tegas terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan tidak pernah dikeluarkannya surat peringatan Kepala Badan kepada pegawai yang lalai menjalankan tugas.
2. Masih ada pegawai yang meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya, hal ini dikarenakan sistem absensi yang masih manual.
3. Pergantian Kepala Badan sebanyak 3 kali dalam kurun waktu 6 bulan terakhir, sehingga mengharuskan pegawai beradaptasi dan mengikuti gaya kepemimpinan setiap Kepala Badan yang berbeda-beda.

Tabel 1.2.
Data Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Kepala Badan	Masa Jabatan
Desi Rahmawati, SH, MH	Tahun 2017 – April 2021
Drs. M. Nursamsu Alamsyah, MM	Mei 2021
Drs. H. Faisal, MM	Juni – Sekarang

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.2. Data Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir terlihat bahwa Kepala Badan yang lama menjabat sampai dengan bulan April, pada bulan Mei dijabat oleh Kepala Badan yang baru, kemudian berganti lagi selang 1 bulan kemudian pada bulan Juni.

Selain fenomena diatas maka terdapat fenomena tingkatan perbedaan pendidikan terakhir pegawai Aparatur Sipil Negara dan pegawai Honorer, dibuktikan dalam data tabel 1.3. sebagai berikut:

Tabel 1.3.
Pendidikan Terakhir
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Pendidikan Terakhir	Aparatur Sipil Negara (ASN)	Honorer
SLTP	0	0
SLTA	11	25
D3	1	5
S1	18	15
S2	5	0
S3	0	0
Total	35	45

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.3. bahwa jumlah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir menunjukkan bahwa berpendidikan SLTA yang paling banyak dipegawai Honorer oleh karena itu sangat bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta terdapat fenomena perbedaan umur juga mempengaruhi tingkat kematangan para pegawai dapat dilihat dalam tabel 1.4. sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Umur Pegawai
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Usia (Tahun)	Aparatur Sipil Negara (ASN)	Honorer
17 – 25	0	11
26 – 35	3	16
36 – 45	23	15
46 – 55	7	3
56 – 65	2	0
Total	35	45

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.4. pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) kebanyakan atau dominan pada umur 36 – 45 dengan pegawai Honorer. Diumur 17 – 25 pegawai Honorer lebih banyak daripada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) karena diumur tersebut pegawai ASN tidak ada, diumur 26 – 35 pegawai Honorer lebih banyak daripada pegawai ASN, sedangkan diumur 46 – 55 dan 56 – 65 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih banyak dengan pegawai Honorer.

Wibowo (2016) menyatakan kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang telah ditekuninya. Menurut Rivai dan Deddy (2015), untuk mengukur disiplin kerja pegawai dapat dilakukan melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja Etis yang dapat dilihat dalam tabel 1.5. Tingkat Kehadiran Pegawai ASN dan Pegawai Honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut:

Tabel 1.5.
Tingkat Kehadiran Pegawai ASN dan Pegawai Honorer
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Pada Januari – Juni 2021

Bulan	Jumlah Pegawai ASN	Tanpa Ket.	Persentase (%)	Jumlah Pegawai Honorer	Tanpa Ket.	Persentase (%)
Januari	35	-	0	45	-	0
Februari	35	-	0	45	-	0
Maret	35	-	0	45	-	0
April	35	-	0	45	-	0
Mei	35	-	0	45	-	0
Juni	35	-	0	45	-	0
Jumlah	210	0	0	270	0	0

Sumber: Data Absensi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.5. Tingkat Kehadiran Pegawai ASN dan Pegawai Honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir bahwa selama bulan Januari – Juni 2021 baik Pegawai ASN maupun Pegawai Honorer tidak ada satupun absen tanpa keterangan. Namun data absensi yang diterima penulis dari pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir diatas masih berupa data absensi dalam bentuk manual atau belum menggunakan sistem *finger print*. Baru sejak pertengahan bulan Juli ini, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir mulai menggunakan *finger print* sehingga pegawai yang datang terlambat atau tidak bekerja akan langsung terupdate di sistem dan gaji akan langsung otomatis dipotong.

Menurut Paul Hersey dan Kennet Blanchard dikutip oleh Thoha (2015:64), pemimpin haruslah situasional, karena setiap keputusan pemimpin yang sesuai situasi akan membuat keberhasilan buat timnya atau bawahannya karena bisa menyesuaikan apa yang diperlukan oleh bawahannya. Pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of changes*), yaitu orang yang mampu merubah seseorang dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

1.4. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat yaitu dalam segi teori dan segi praktik, antara lain sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah mengenai pengaruh gaya pemimpin terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir diharapkan bermanfaat bagi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir untuk masukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dan mendukung terwujudnya tujuan yang diharapkan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Ilir, khususnya bagi Pimpinan Badan Pendapatan Daerah dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, dan Sukidin. 2019. "Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situondo". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Ilmu Sosial*. 13, 1.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azhari, Said Musnadi, dan Mirza Tabrani. 2017. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh". *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. 8, 2.
- Azizi, Hakim. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi". *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*. 7, 1.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Firda, Ratna. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8, 4.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaludin, Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra garment Jakarta". *Journal of Applied Business and Economics*. 3, 3.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kaunang, Rosiana Miliyani, Tommy Parengkuan, dan Jantje Sepang. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo". *Jurnal EMBA*. 6, 4.
- Kreitner R., dan Kinicki. A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lovina, Susi Hendriani, dan Marnis. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau". *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 5, 2.
- Lumenta, Meiliza Elisabeth, Jantje L. Sepang, dan Hendra Tawas. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 7,1.
- Maabuat, Edward S. 2016 "Pengaruh Kepemimpinan Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16, 01.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, H. 2014. *Teori Kepemimpinan* Edisi Revisi. Bandung: Alfa Beta.
- Mukarramah, Agus Putri Al, Saban Echdar, dan M. Salim S. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa". *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 2, 1.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfa Beta.
- Nazarian, Alireza. 2017. "Inherited organizational performance? The Perceptions of generation Y on the influence of leadership style". *Leadership & Organizational Development*. 38, 8.
- Ohemeng, Frank L.K. 2018. "The relationship between leadership style and employee performance an exploratory study of the Ghanaian public service". *International Journal of Public Leadership*.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan. 2017. "The effect of work environment, leadership style, organizational culture towards employee performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia". *International Journal of Law and Management*. 59, 6.

- Pujiono, Bjardianto, Margono Setiawan, Sumiati, dan Risna Wijayanti. 2020. "The Effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-Inter-employee trust as Moderating Variable". *International Journal of Public Leadership*. 16, 3.
- Putro, Suryati Eko. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen (DJAM)*. 2, 1.
- Rahman, Ferdiono Syaiful. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember". *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rohim, Agus Wahyudi, dan Marzuki Noor. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan". *Jurnal Manajemen Visionist*. 8, 2.
- Rompas, Goverd Adler Clinton, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara". *Jurnal EMBA*. 6, 4.
- Setiawan, Kadek Ary, dan Ni Wayan Mujiati. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA Honda Nusa Dua Kabupaten Badung". *E – Jurnal Manajemen Unud*. 5, 12.
- Siagian, S. P. 2018. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Rendyka Dio, dan Djambur Hamid. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42, 1.

- Soeseno, Kuswono. 2009. *Buku Saku Aturan Perilaku Pegawai BPKP*. Jakarta: Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukmawati, Indria, dan Sugiyanto. 2021. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia". *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*. 1, 2.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tahir, Heriyani. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". *YUME : Journal of Management*. 2, 2.
- Tambunan, Toman Sony. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Indeks.