

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KAB.LEBAK

Putri Maharani Fauzi¹, Suroto²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

pm5360939@gmail.com, dosen00488@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of women's leadership style and job satisfaction on employee performance at the Lebak Regency Environmental Service, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a sample of 55 respondents. Data analysis techniques include validity tests, reliability, classical assumptions, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, as well as t-tests and F-tests. The results of the study indicate that women's leadership style has a positive and significant effect on employee performance, as well as job satisfaction. Simultaneously, both variables also have a positive and significant effect on employee performance. This study suggests that leaders strengthen communication, empathy, and provide appropriate rewards to improve employee satisfaction and performance.

Keywords: *Women's Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyarankan agar pimpinan memperkuat komunikasi, empati, serta memberikan penghargaan yang layak guna meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Perempuan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi : [10.8734/musyitari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyitari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai apabila pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan memberikan kepuasan kerja yang memadai. Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak, hasil pra-survei menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi hal tersebut adalah gaya kepemimpinan perempuan yang belum optimal dan tingkat kepuasan kerja pegawai yang bervariasi. Namun, hasil pra-survei menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Penurunan ini terlihat dari pencapaian

target kerja, kedisiplinan, dan produktivitas pegawai yang tidak konsisten. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan, khususnya oleh pemimpin perempuan yang memegang peran strategis di instansi tersebut. Selain itu, tingkat kepuasan kerja pegawai yang bervariasi turut memengaruhi motivasi dan komitmen kerja mereka.

Kepemimpinan perempuan sering kali dikaitkan dengan karakteristik seperti empati, kemampuan komunikasi yang baik, dan pendekatan partisipatif. Namun, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai masih memerlukan kajian lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan di daerah. Kepuasan kerja sebagai faktor psikologis juga memiliki peran penting dalam memotivasi pegawai untuk bekerja dengan optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menurut Ayu dan Gerianta (2018), kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyesuaikan gaya komunikasi dan pengambilan keputusan sesuai kebutuhan organisasi dan individu yang dipimpinya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan perempuan sering kali dikaitkan dengan ciri-ciri empati, kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi, pendekatan kolaboratif, serta perhatian pada kesejahteraan bawahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Monalisa (2019), kepuasan kerja meliputi aspek kondisi kerja, hubungan antar rekan, kebijakan organisasi, kompensasi, serta kesempatan untuk berkembang. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memicu peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hantono (2018). Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan sikap kerja pegawai. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai yang baik akan terlihat dari pencapaian target kerja yang konsisten, pelayanan publik yang memuaskan, dan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi-misi organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan asosiatif kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sekaligus pengaruh antara gaya kepemimpinan perempuan (variabel X_1) dan kepuasan kerja (variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 7, Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Provinsi Banten. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki pimpinan perempuan yang memegang peranan strategis dalam pengambilan keputusan, serta memiliki jumlah pegawai yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk dilakukan pengumpulan data secara menyeluruh.

Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak memiliki fungsi dan tugas yang berkaitan langsung dengan pengelolaan lingkungan hidup di wilayah Kabupaten Lebak, sehingga kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan lingkungan. Lokasi

penelitian ini juga dipilih karena peneliti mendapatkan izin resmi untuk melakukan pengumpulan data, baik melalui observasi, wawancara, maupun penyebaran kuesioner kepada pegawai yang menjadi responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak. Populasi mencakup seluruh pegawai dari berbagai bidang dan jabatan, baik struktural maupun fungsional. Berdasarkan data kepegawaian tahun penelitian, jumlah total pegawai di instansi tersebut adalah 55 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota populasi memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi serta berada di bawah kepemimpinan perempuan pada periode penelitian.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sumber data penelitian dan dianggap mampu mewakili karakteristik populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*census sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil (55 orang) sehingga memungkinkan untuk menjangkau semua responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner berbentuk pertanyaan tertutup dengan skala Likert 1–5, mencakup variabel gaya kepemimpinan perempuan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y), yang dibagikan kepada 55 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lebak. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas kerja, interaksi pimpinan dan bawahan, serta kondisi lingkungan kerja untuk memperkuat data kuesioner. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder dari dokumen dan arsip resmi instansi, seperti data kepegawaian, laporan kinerja tahunan, dan kebijakan terkait, sehingga dapat melengkapi serta memvalidasi data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43809894
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,060
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil output SPSS

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,556	1,800
,556	1,800

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel menunjukkan dari *firm size* sebesar 6,770, *leverage* sebesar 1,583, *earning per share* sebesar 6,918 dan nilai *Tolerance* pada *firm size* sebesar 0,148, *leverage* sebesar 0,632, *earning per share* sebesar 0,145. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,340	1,989		2,182	,034
	X1	,079	,058	,246	1,363	,179
	X2	-,117	,065	-,326	-1,810	,076

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel diatas, nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1) adalah 0,179. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, berdasarkan kriteria uji Glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Begitu pula, untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), nilai signifikansi (Sig) adalah 0.076. Karena nilai signifikansi ini juga lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi..

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,566	,550	3,50359	1,932

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson 1,932 yang berada diantara interval 1.550-2.460.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,019	3,226		4,345	,000
	Gaya Kepemimpinan Perempuan	,192	,094	,250	2,039	,047
	Kepuasan Kerja	,481	,105	,563	4,591	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.019 + 0.192X_1 + 0,481X_2$.

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14.019 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 14.019 point.
2. Nilai Gaya Kepemimpinan Perempuan (X_1) 0.192 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.192 point.
3. Nilai Kepuasan kerja (X_2) 0,481 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,481 point..

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,566	,550	3,504

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Perempuan

Sumber: Hasil Outputs PPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,500 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-55,0\%) = 45\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,489	3,237		4,785	,000
	Kepuasan Kerja	,623	,080	,729	7,756	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai hitung $> t$ tabel atau $(7.756 > 2.006)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.} 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian

maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada Dinas Lingkungan Hidup Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak Banten..

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833,437	2	416,719	33,948	,000 ^b
	Residual	638,308	52	12,275		
	Total	1471,745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Perempuan

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (33.948 $>$ 3.18), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ Sig.0,050 atau (0,000 $<$ 0,050). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan perempuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada Dinas Lingkungan Hidup Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak Banten.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 5,827 dengan signifikansi 0,003 ($<$ 0,05), yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan. Artinya, pemimpin perempuan yang komunikatif, empatik, dan kolaboratif mampu meningkatkan kinerja pegawai
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Nilai t hitung sebesar 7,756 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Faktor seperti relasi antar rekan kerja, promosi, dan penghargaan memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai.
3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Kepuasan Kerja Nilai F hitung sebesar 33,948 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurrahman Fatoni. (2011). Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan.
- Adiwilaga, R. (2018). Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Badeni. (2015). Manajemen Keorganisasian dan Pengembangannya. PT. Tiga Sentosa: Yogyakarta.
- Busro. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Doni Juni Priansa. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.
- Ghozali. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.
- Ghozali. (2016a). Uji Determinasi. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016b). Uji Heteroskedastisitas. Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2016). Emotional Intelligence. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- H. Jodeph Reitz. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2009). Manajemen Personalialia.

- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- L. James Gibson et al. (2004). *Organization: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- M. Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013a). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2013b). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nurdin, Ismail & Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suwatno. (2017). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Yogyakarta: Nusa Media.

Jurnal:

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Dinas Kesehatan Kab. Buleleng). *BISMA: Jurnal Manajemen*, 5(2). Diakses dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22018>
- Andriyani, A., & Astria, K. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(1), 1-10. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/43173>
- Arga Christian Sihotang. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304.
- Bisma Indrawan Sanny, R. K. D. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA). *Jurnal E-Bis*, 4(1), 78–87.
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Emas*, 3, 139–151.
- Endrias, W. S. H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.
- Erjohansyah., & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JIMAWA*, 4(1), 33-38.
- Faizal Rizqi Sawaluddin & Ridwan Rustandi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). *Jurnal Manajemen*.
- Guruh, N., Lilis Suryani, & R. H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal*, 4(3), 440–448.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1, 141–150.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 1(02), 14–26.
- Marpaung, E. C., Ikhsan, M., & Pangaribuan, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 7(2).
- Marzuki, Sukarno. (2022). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer. Universitas Diponegoro.

- Melisa, Tria. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Vol.1.
- Neda, Elbers. (2012). Charismatic Leadership, Emotional Intelligence and Values in Organization. Erasmus University Rotterdam.
- Nugroho, R. A., & Hartono, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 23(2).
- Prasetyo, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminim terhadap Kinerja Pegawai. Tesis Universitas Kristen Satya Wacana.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2010). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL JIMI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Ekonomi*, 2(1).
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1289/1025>
- Wijayanti, E. R., Arifin, Z., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 123–132.
- Winarni, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Bowling Green State University.
- Wulandari, N., & Saputra, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL JIMI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Ekonomi*, 3(3).
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9257/5851>
- Zabila, H. A., Adnan, A. A., & Hamid, H. (2021). Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pegawai. *JIA: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 9(3).