

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BAGIAN REKTORAT UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

**OLEH :**

**MARSITA NUR ISLAMIYAH**

**ADMINISTRASI PUBLIK**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI SATYA NEGARA**

---

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of leadership on employee performance at the Rectorate Office of the State Islamic University (UIN) Raden Fatah Palembang. The research method used is quantitative with a survey approach, in which the entire population of 57 employees was taken as the sample through a saturated sampling technique. The data were collected using a Likert-scale questionnaire, while the data analysis was carried out through simple linear regression, partial t-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results indicate that leadership has a significant effect on employee performance. This finding is supported by the partial test, which confirms a positive relationship between leadership and employee performance. Effective leadership is proven to enhance the quality of work, discipline, cooperation, and responsibility of employees in carrying out their tasks. The conclusion of this study is that leadership plays an important role in improving the performance of employees at the Rectorate Office of UIN Raden Fatah Palembang. The practical implication of this research is expected to serve as a reference for the university in developing more effective leadership styles to support the achievement of its vision and mission.*

**Keywords:** *Leadership, Employee Performance, Work Motivation, Discipline, UIN Raden Fatah Palembang*

---

**A. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi

**1.1 Latar Belakang**

sangat ditentukan oleh kualitas

sumber daya manusia (SDM), karena SDM berperan sebagai penggerak utama dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Faktor kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja pegawai, sebab pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja pegawai sendiri merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengetahuan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan kepemimpinan.

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang sebagai lembaga pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam mencetak SDM yang berkualitas. Bagian Rektorat, sebagai pusat administrasi dan pengelolaan universitas, dituntut memiliki kinerja optimal demi tercapainya visi dan misi universitas. Namun, dalam praktiknya masih ditemui berbagai hambatan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi,

rendahnya partisipasi pegawai, konflik internal, serta minimnya peran pemimpin dalam mengelola permasalahan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis dapat merumuskan masalah “Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian Rektorat Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Rasional dan rumusan masalah penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan hasil-hasil berikut:

a. Implikasi di Dunia Nyata: Untuk membantu bisnis dan organisasi mencapai potensi penuhnya, penelitian ini diharapkan dapat menyoroti pemberdayaan dan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada kepemimpinan dan kinerja.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diyakini akan menambah pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan memengaruhi kualitas kinerja karyawan di tempat kerja dan akan mendidik calon peneliti di bidang ini.

2. Bagi UIN Raden Fatah Palembang

Perusahaan juga dapat memperoleh manfaat dari

wawasan yang diberikan oleh penelitian ini, yang dapat membantu mereka meningkatkan layanan, membina karyawan berkinerja tinggi, dan membangun program untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pengembangan karyawan.

3. Bagi STIA Satya Negara

Jika mahasiswa lain tertarik mempelajari subjek yang sama, mereka akan menganggap penelitian ini bermanfaat dalam memperoleh referensi, bahan bacaan, dan informasi.

#### **1.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2010), pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai hipotesis, yang merupakan respons awal terhadap pertanyaan tersebut. Bagaimana orang memahami apa yang terjadi dan apa yang memotivasi tindakan mereka merupakan inti dari teori atribusi (Luthan, 2016). Sikap dan tingkat kepuasan kerja individu dianggap

dipengaruhi oleh teori ini, begitu pula evaluasi kinerja (misalnya, bagaimana supervisor memperlakukan bawahan). Ketika orang lebih menekankan penjelasan internal daripada eksternal atas suatu peristiwa, mereka cenderung bertindak berbeda. Mengingat bahwa sifat karakter yang baik berkontribusi pada kinerja yang baik, teori ini selanjutnya menyiratkan bahwa teori atribusi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling memperkuat. Berikut adalah hipotesis penelitian yang diturunkan dari kerangka kerja penelitian tersebut:

Ho: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang.

Ha: Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai pada bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang.

## 1.6 Kriteria Penguji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menentukan atau menyimpulkan apakah variabel yang ditentukan signifikan/berarti ataukah tidak. Adapun untuk menguji signifikan pengaruh hunungan kualitas layanan publik dan tingkat kepuasan masyarakat seperti berikut:

### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018), uji t adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t juga dikenal sebagai uji parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen

## B. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen

penelitian (kuesioner) benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan memiliki nilai korelasi ( $r$  hitung) lebih besar daripada nilai  $r$  tabel dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$ . Hal ini berarti setiap item dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) secara tepat. Dengan validnya instrumen, data yang diperoleh dapat dipastikan akurat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner. Uji ini menggunakan rumus Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dengan bantuan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Artinya, jawaban responden cenderung stabil meskipun instrumen digunakan pada waktu yang berbeda. Dengan demikian, instrumen penelitian

dianggap handal untuk mengukur kepemimpinan dan kinerja pegawai.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, karena salah satu syarat dalam analisis regresi linear sederhana adalah normalitas data. Uji ini dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dikatakan normal jika nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) lebih besar dari 0,05. Apabila terpenuhi, maka model regresi dapat digunakan karena distribusi data tidak menyimpang dari kaidah normalitas.

## 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui sejauh mana variabel kepemimpinan (X) memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan  $Y = a + bX$ . Hasil regresi akan menunjukkan arah dan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Apabila koefisien regresi ( $b$ ) bernilai positif, berarti semakin baik

kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Persamaan ini juga memungkinkan prediksi kinerja berdasarkan perubahan nilai kepemimpinan.

### **5. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan jika  $> 0,05$  maka pengaruhnya tidak signifikan. Uji ini memberikan bukti empiris apakah kepemimpinan secara nyata berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

### **6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan terhadap variasi kinerja pegawai. Nilainya berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar proporsi

kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan. Sebaliknya, jika nilainya kecil, berarti banyak faktor lain di luar kepemimpinan yang memengaruhi kinerja pegawai. Uji ini memberikan gambaran proporsi pengaruh kepemimpinan dalam model penelitian.

Dengan demikian, rangkaian uji yang dilakukan (validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi) memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan, data dapat dianalisis secara tepat, serta hasil penelitian mampu menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai korelasi ( $r$  hitung) lebih besar daripada  $r$  tabel. Hal ini berarti setiap

butir pernyataan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha menunjukkan bahwa nilai Alpha untuk kedua variabel lebih besar dari 0,60. Artinya, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Jawaban responden stabil dan dapat diandalkan, sehingga kuesioner dianggap reliabel untuk mengukur variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai.

## 3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual berdistribusi normal. Kondisi ini memenuhi asumsi dasar analisis regresi, sehingga model regresi linear

seederhana layak digunakan dalam penelitian ini.

## 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai di bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang juga akan meningkat.

## 5. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan yang efektif berdampak nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai yang cukup

tinggi. Artinya, variabel kepemimpinan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain di luar kepemimpinan yang juga memengaruhi kinerja, seperti motivasi, disiplin, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja.

Berdasarkan serangkaian uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel, data berdistribusi normal, serta analisis regresi linear sederhana membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai cukup dominan, meski faktor lain di luar variabel penelitian juga turut berperan.

### **3.2 Pembahasan**

#### **1. Uji Parsial (Uji t)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,064) lebih besar dari t tabel (1,673), dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan

bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, semakin tinggi pula kinerja pegawai di Bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang.

#### **2. Analisis Indikator Kepemimpinan**

Item dengan skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan bahwa pimpinan mampu berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah, dengan skor rata-rata 4,38 (kategori Sangat Setuju). Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan berpikir kritis pemimpin sangat dihargai dan dirasakan langsung oleh pegawai. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada pernyataan tentang kemampuan pemimpin dalam memberikan teladan saat memecahkan masalah, dengan skor 3,88 (kategori Setuju). Pegawai menilai bahwa pimpinan kurang menunjukkan keterlibatan langsung dalam penyelesaian persoalan, lebih

banyak mendelegasikan tanpa memberikan arahan yang jelas.

### **3. Analisis Indikator Kinerja Pegawai**

Pada variabel kinerja, skor tertinggi terdapat pada indikator kerjasama, yaitu pegawai saling memberikan dukungan dan bekerja sama, dengan skor rata-rata 4,29 (kategori Sangat Setuju). Hal ini menunjukkan adanya budaya kerja kolaboratif yang baik di lingkungan rektorat. Namun, skor terendah ada pada indikator disiplin waktu pulang kerja, dengan rata-rata 3,96 (kategori Setuju). Hal ini menunjukkan masih ada inkonsistensi dalam disiplin waktu, kemungkinan karena beban kerja tambahan atau fleksibilitas waktu yang belum sepenuhnya teratur.

### **4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,536 atau 53,6%. Ini berarti kepemimpinan mampu menjelaskan 53,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

penelitian ini, seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan mempertegas bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang. Kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan berpikir kritis, keberanian mengambil keputusan, serta menjadi penghubung antar pihak mampu meningkatkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja pegawai. Namun, masih diperlukan perbaikan dalam aspek keteladanan pemimpin dan peningkatan disiplin pegawai agar kinerja dapat semakin optimal.

## **D. SIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan

mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bagian Rektorat UIN Raden Fatah Palembang sebesar 0,536 atau 53,6%. Sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini yaitu seperti pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, ataupun kompensasi

#### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan data di atas, yang mana hasil dari R2 dalam penelitian ini hanya 53,6% sedangkan 46,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, maka disarankan penting bagi UIN Raden Fatah Palembang khususnya bagian Rektorat untuk mempertimbangkan integrasi berbagai program pengembangan pegawai yang mencakup pelatihan dan pengembangan kompetensi, peningkatan sistem motivasi kerja, perbaikan kondisi lingkungan kerja, evaluasi dan penyesuaian sistem kompensasi. Dengan memahami dan mengelola berbagai faktor ini secara holistik, diharapkan kinerja pegawai

dapat terus meningkat secara optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

Amin, Nur Fadilah. 2023. “*Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian.*” *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* Volume 14 , No. 1

Andriyanto. 2016. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada PT BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas*”

*Assertiveness In Leadership Defined.* 26 Mei 2025. 09.50 WIB. (<https://auroratrainingadvantage.com/leadership/key-term/assertiveness-in-leadership/>)

Azijah, S.N., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., Lydon, N.A. 2024. ” *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence Of Leadership On Civil Servant Performance*” *Jurnal Governansi*, Volume 10 Nomor 1.

Az-Zahroh1, N.M., Safvitri, C., Putra, S.A., Anshori, M.I. 2023. “*Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review*” *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*

Campus.quipper.com, “*Informasi Umum UIN Raden Fatah Palembang*”. Diakses pada 15 November 2024, dari <https://campus.quipper.com/d>

- [irectory/universitas-islam-negeri-raden-fatah-palembang](#)
- Fahroby, Ahmad. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru” Universitas Islam Riau Pekanbaru
- Gatra.com, Diakses pada 22 Mei 2025, dari [www.gatra.com/news-442754-milenial-peserta-menwa-uin-raden-fatah-meninggal-saat-diksar-.html](http://www.gatra.com/news-442754-milenial-peserta-menwa-uin-raden-fatah-meninggal-saat-diksar-.html).
- 7 Traits of Analytic Leaders. 26 Mei 2025. 11.19 WIB. (<https://lodestarsolutions.com/7-traits-of-analytic-leaders/>)
- Hanifa, R., Daud, A. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang” Jurnal Manajemen Bisnis Unbara
- Heksarini, Ariesta. 2020. “Konsep Penilaian Kerja”. (hlm 6-7). Bogor :Halaman Moeka Publishing
- Kamal, F., Winarso, W., Sulistio, E. 2019 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus: PT. Agung Citra Transformasi” Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)
- Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Press.
- Keberanian dalam Kepemimpinan. 26 Mei 2025. 09.30 WIB. (<https://expertindo-training.com/keberanian-dalam-kepemimpinan/>)
- Khoiri, M., Oktavia, N.R.. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan” Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi, Volume 19, Nomor 1
- Listening Leadership*. 26 Mei 2025. 09.45 WIB. (<https://blog.haiilo.com/blog/listening-ship-listening/>)
- Menag RI. 2015. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Menag RI. 2015. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Mistari, Leni. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung”. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
- Ndruru, Yadima. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tanimas*

- Soap Industri Medan*.  
Universitas Quality.
- Universitas Muhammadiyah  
Makassar.
- Novianti, Lisa. 2018. Keterampilan Komunikasi Kepemimpinan Chief Pilot (Studi Kasus Chief Pilot Airbus 330-300 Garuda Indonesia). *Jurnal Media Kom*, Vol.VIII, No.2.
- Siswanti, Y. 2018. “*Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi*” (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).
- Nursiti, Anggriani, Y. 2023. “*Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*. Sekolah Tinggi Ilmu Y.A.I, Indonesia.
- Sejarah UIN Raden Fatah. 04 Desember 2024, 13.30 WIB. (<https://radenfatah.ac.id/index.php/front/page/31>)
- Putri, Wan Indah Buana. 2018. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau*” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Raga, Priscilla Melany Tina. 2022. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpptsp) Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT)*”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Rahmatullah. 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*”
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, dan Tim. 2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi 20224*. Palembang: STIA Satya Negara.
- Susatya, Edhy. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan dalam Organisasi* Universitas Ahmad Dalan
- Susella, V. (2017). *Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara*. Universitas Medan Area.
- Syahputra, F.P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S.F. 2023. *Pengaruh Kepmimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota*

- Padang. Jurnal Economia*
- Tarussy, T.D., Lengkong, F.D.J., & Tampongangoy, D.L. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Pulau Batang Dua Kota Ternate. Jurnal Administrasi Publik*
- Waningsih, Tri. 2023. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan KSPPS Berkah El Hikmah Purwojati)”*. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

