

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMADAM KOTA MAKASSAR**

Muhammad Rifqi Irhamsah<sup>1</sup>, M. Ikhwan M Haeruddin<sup>2</sup>, Muhammad Ichwan Musa<sup>3</sup>,  
Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Negeri Makassar  
rifqikr02@gmail.com

**Submitted: 10 Februari 2024, Accepted: 17 Februari 2024, Published: 20 Mei 2024**

**Abstrak:** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan pada variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Responden pada penelitian adalah Karyawan yang berfokus pada pemadaman api atau Petugas Pemadam Kebakaran yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.19 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat ditunjukkan melalui hasil uji t yakni gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,964 > t$  tabel  $1,671$ . Adapun *R Square* sebesar  $0,380$  atau sama dengan  $38\%$ . Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kota Makassar.

**Abstract:** . This research aims to determine the significant and positive influence both partially and simultaneously on the independent variable, namely Leadership Style (X), on the dependent variable, namely Employee Performance (Y) at the Makassar City Fire Department. Respondents in the research were employees who focused on extinguishing fires or 60 firefighters at the Makassar City Fire Department. Data collection techniques were carried out by means of observation, questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique used is simple linear regression. The research results after the data were processed using SPSS.19 showed that there was a positive and significant influence between Leadership Style (X) on employee performance (Y). It can be shown through the results of the t test that leadership style on employee performance is  $0.005 < 0.05$  and the calculated t value is  $5.964 > t$  table  $1.671$ . The R Square is  $0.380$  or equal to  $38\%$ . Meanwhile, the rest is influenced by other variables outside this regression equation or other variables not studied. Based on this description, it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Fire Service.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

**I. PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern, tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan manusia menjadi semakin kompleks yang sebagian besar akan dipenuhi oleh keberadaan suatu organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan harapan bagi semua organisasi. Salah satu hal yang

sangat penting dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi adalah peran pemimpin. Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin berperilaku berbeda dari satu orang ke orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku seseorang berbeda-beda tergantung dari karakteristik masing-masing orang untuk menempati suatu tempat tersendiri. Jadi tidak akan sulit untuk mencari tahu apa yang dia anggap penting dalam hidupnya.

Perilaku yang dimaksud dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dianutnya dalam organisasi. Perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan organisasi yang dipimpinnya. Berbicara mengenai gaya kepemimpinannya, ia tidak akan memisahkan pembahasan mengenai sumber daya manusia organisasi yang mempengaruhi pengelolaan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa atau keahlian untuk mengendalikan dan mempengaruhi segala sesuatu yang berhubungan dengan berjalannya organisasi yang dipimpinnya atau dengan kata lain seseorang yang ingin menjadi pemimpin harus ada kepemimpinan karena tanpanya tidak akan ada siapapun menjalankan organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Menurut pendapat Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan, suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi, Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan tenaga (dalam bentuk keahlian atau keterampilan)
3. Kemampuan komunikasi, Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawah Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
5. Tanggung jawab, Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas (Quantity of work), Kuantitas yaitu jumlah dari hasil kinerja karyawan atas periode waktu yang telah ditentukan.
2. Kualitas (Quality of work), Kualitas kerja ini dinilai berdasarkan hasil kinerja dari karyawan, apakah kinerja tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Pengetahuan kerja (Job knowledge), Pengetahuan kerja meliputi seberapa besar pengetahuan karyawan terhadap kerja yang dilakukan.
4. Kerja sama (Cooperation), Kerja sama yang dimaksud disini yaitu kesediaan dari karyawan untuk melakukan koordinasi dengan sesama karyawan.
5. Dapat diandalkan (Dependability), Setiap karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.
6. Inisiatif (Inisiative), Inisiatif yaitu semangat yang terdapat dalam diri karyawan untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan mengusahakan untuk tepat waktu
7. Sikap (Personal qualities), Sikap dalam penilaian kinerja meliputi kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu penelitian survei. Dengan kata lain peneliti ingin menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Analisis kuantitatif deskriptif, yaitu alat analisis yang menggunakan model statistik dan hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Menurut Hadari (2001:141) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dapat diambil suatu kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti sehingga informasi apapun yang dihasilkan oleh sampel bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Menurut Soehartono (2004:57) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti dalam berbagai penelitian kadangkala dikembangkan sebagai era dalam masalah penarikan sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto (2002:109). Sampel menurut

Sugiyono (2013:81) adalah “beberapa dari jumlah populasi yang dimiliki dalam sebuah penelitian.” Menurut Arikunto (2010:112) pengambilan sampel untuk penelitian yaitu “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel, apabila subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.”. Berdasarkan rujukan tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

#### Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan. Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah sebagai berikut:

- Konsultatif
- Partisipatif
- Delegatif
- Direktif

#### Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah sebagai berikut:

- Kuantitas Kerja
- Kualitas Kerja
- Ketepatan Waktu

#### Teknik Analisis Data

##### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) uji validitas instrumen yang valid artinya adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur data penelitian itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan adalah *Correlation Product Moment* dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung.

##### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian ini. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's*.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Di sisi lain, analisis itu dalam pengujian ini juga menggunakan analisis *kolmogorov smirnov* dengan membandingkan nilai signifikansi

*kolmogorov smirnov* dengan signifikansi alfa pada 0,05. Jika nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* > dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik patutnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolineritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model dapat dikatakan bebas multikolineritas jika mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* diatas 0,1.

#### Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Data

##### Analisis Regresi linear Sederhana

Analisis Linear Sederhana digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

##### Uji Hipotesis

##### Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2005) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara parsial yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam (uji t) dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan 5%

##### Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2005) uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dan variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

##### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2005) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi mendekati nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Apabila  $R^2 = 1$ , berarti besarnya presentase sumbangan X1, dan X2 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan X

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Sig. (2 tailed)
X1	0.401	0.254	Valid	0.001
X2	0,320	0.254	Valid	0.013
X3	0,493	0.254	Valid	0.000
X4	0,344	0.254	Valid	0.007
X5	0,320	0.254	Valid	0.013
X6	0.321	0.254	Valid	0.012
X7	0329	0.254	Valid	0.010
X8	0.309	0.254	Valid	0.016
X9	0.410	0.254	Valid	0.001
X10	0.322	0.254	Valid	0.012

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Sig. (2 tailed)
Y1	0.642	0.254	Valid	0.000
Y2	0.534	0.254	Valid	0.000
Y3	0.430	0.254	Valid	0.001
Y4	0.561	0.254	Valid	0.000
Y5	0.429	0.254	Valid	0.001
Y.6	0.420	0.254	Valid	0.001
Y7	0.636	0.254	Valid	0.000
Y8	0.663	0.254	Valid	0.000
Y9	.0.428	0.254	Valid	0.001
Y10	0.483	0.254	Valid	0.000

#### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.171	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2024

Kesimpulan dari uji reliabilitas ini bahwa alat kuesioner ini sebagai instrumen pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur variabel – variabel penelitian ini.

#### Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19499740
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.064
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.919
Asymp. Sig. (2-tailed)		.368

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* Unstandardized *Residual* sebesar 0,368 lebih besar dari 0,05 Artinya, bahwa data di atas berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

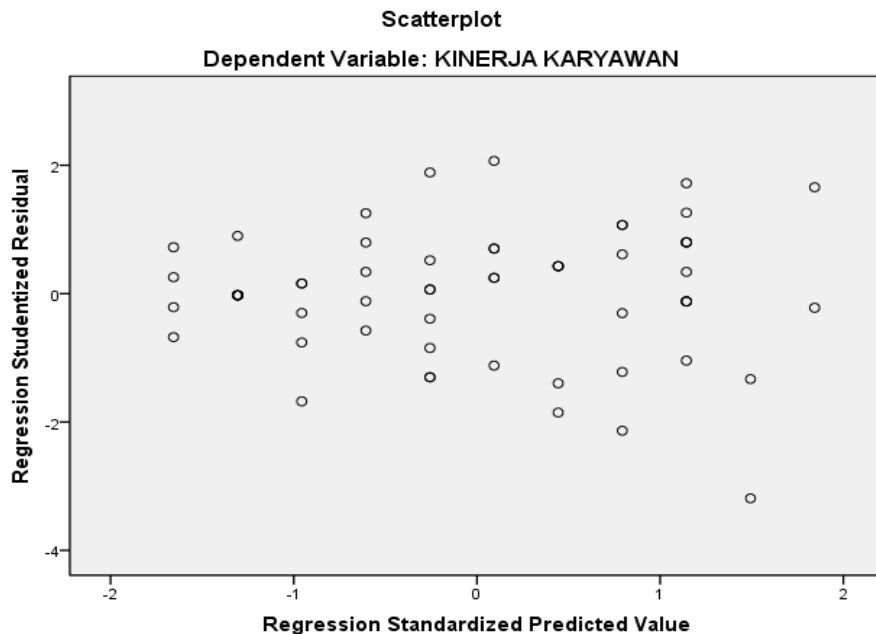
Tabel 5. Hasil Uji Multikolenearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA KEPEMIMPINAN	1.000	1.000

Sumber: Diolah Tahun 2024

Nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan sama-sama 1.000 sedangkan nilai tolerance 1.000. karena nilai VIF dari variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolineritas pada kedua variabel bebas tersebut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.405	3.515		3.529	.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.602	.101	.617	5.964	.000	1.000	1.000

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji t di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,964 > t$  tabel  $1,671$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y atau Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.337	1	174.337	35.571	.000 <sup>a</sup>
	Residual	284.263	58	4.901		
	Total	458.600	59			

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk kedua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai f hitung  $35,571 > f$  tabel  $(3,15)$  artinya terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y atau Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.380	.369	2.21384

Sumber: Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar  $0,380$  atau sama dengan  $38\%$ . Angka signifikan variabel independen X terhadap variabel dependen Y atau Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan untuk menjadi perbaikan kedepannya: Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan, pimpinan perlu meningkatkan rasa aman bagi karyawan dengan cara melakukan pendataan dan menyelidiki tentang kecelakaan yang pernah terjadi dan melakukan evaluasi bersama-sama karyawan sehingga kecelakaan yang serupa tidak akan terjadi kembali.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.

- Darwis, M., Madani, M., & Malik, I. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi*.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ketiga). Semarang: BP UNDIP.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Kana, M. P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi. 1–117.
- Panjaitan, M Y, Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan. Diss. 2018.
- Prasetya, R. G. (2017). gaya kepemimpinan. *Gaya Kepemimpinan*, 6–18.
- Sangadah, khotimatus, & Kartawidjaja, J. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA MAKASSAR. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Saputro, Ramdhan Rio Cahyo. Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo. Diss. IAIN Ponorogo, 2020.
- Soekarso, Iskandar Putong, 2015, Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1). Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Sriwidadi, Teguh, and Oey Charlie. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya." *Binus Business Review* 2.1 (2011): 387-398.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta, Bandung.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Thoha, Miftah, 2013, kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1, Jakarta, PT Raja Grafindo.