

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT BANK SULSELBAR KOTA MAKASSAR

Erlita Lebang¹, Amiruddin Tawe², Abdi Akbar³, Agung Widhi Kurniawan⁴,
Burhanuddin Burhanuddin⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.

Original Research Article

Published: 29/OCT/2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial. Sampel yang diambil adalah sampel jenuh dengan total sampel 60 karyawan Kantor Pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar yang telah dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, lalu uji analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis diantaranya itu uji koefisien korelasi dan determinan serta uji t. Temuan dalam variabel ini memperlihatkan bahwa secara parsial variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan bersifat positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kinerja karyawan; bank sulselbar; manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style partially. The sample taken was a saturated sample with a total sample of 60 employees of the Head Office of PT Bank Sulselbar Makassar City who had been selected based on predetermined criteria. Data collection techniques were carried out by observation and questionnaires. Data analysis techniques consist of validity tests, reliability tests, then classical assumption tests consisting of normality tests, heteroscedasticity tests, then simple linear regression analysis tests, hypothesis tests including correlation coefficient tests and determinants and t tests. The findings in this variable show that partially variable X, namely Leadership Style, is positive and has a significant effect on variable Y, namely Employee Performance. Based on the results of hypothesis testing using the simple linear regression analysis test, it shows that the Leadership Style variable partially affects Employee Performance at the Head Office of PT Bank Sulselbar Makassar City.

Keywords: leadership style; employee performance; sulselbar bank, human resource management

*Corresponding author: Email: erlitalebang@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 4, 2024.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan cerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi, baik itu pemimpin ataupun bawahan. Pemimpin itu biasanya mempunyai sifat, cara dan gaya sendiri yang merupakan ciri khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gayanya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Di mana gaya dan perilaku ini akan mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya (Abadi et al., 2024; Akbar et al., 2023; Akbar et al., 2024a, 2024b).

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi. Karyawan dianggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerja sama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi (Erri et al., 2021).

2. MATERIAL DAN METOD

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari

lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja (Aslam, 2023; Ramadhany, 2017).

Setiap karyawan dinilai kinerjanya menggunakan *key performance indicator* (KPI) yang memuat target-target yang harus dipenuhi dalam tahunan yang dalam pertiga bulannya dilakukan evaluasi untuk membantu proses penilaian tersebut. Pencapaian ini melibatkan pemimpin dan karyawan untuk bersama-sama melaksanakan peranannya dalam mencapai target yang telat ditetapkan. Hubungan pemimpin dan karyawan yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan karyawan yang berkomitmen demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi dapat diraih. KPI seluruh karyawan Bank Sulselbar tahun 2021 dan 2022 dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar I Selatan

Kategori	2021	2022
Sangat Memuaskan	0,61%	0,00%
Memuaskan	46,06%	42,08%
Baik	50,30%	53,85%
Cukup	3,03%	2,71%
Kurang	0,00%	1,36%

Sumber: Divisi Human Capital PT. Bank Sulselbar (2023)

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan Bank Sulselbar adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Bank Sulselbar. Pimpinan membuat semua keputusan, di mana pimpinan memiliki sistem pengawasan yang ketat sehingga bawahan akan diawasi secara ketat oleh pimpinan yang memberi tekanan pada mereka dan

membuat pimpinan sangat terlibat dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, pimpinan juga memberi batasan atau tidak adanya masukan dari bawahan sehingga pimpinan tidak merasa perlu berkonsultasi dengan bawahannya ketika membuat keputusan baik dalam skala kecil maupun skala besar.

Penelitian merupakan penelitian yang menyoroiti hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel yang diuji dalam pengujian hipotesis secara statistik, sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2014), "Populasi merupakan keseluruhan dari wilayah, objek, atau individu yang memiliki batas dan memiliki karakteristik tertentu yang memungkinkan peneliti dapat menarik kesimpulan dari fenomena serta memberikan pedoman atas hasil penelitian yang ditujukan kepada apa dan siapa penelitian tersebut dapat digeneralisasikan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara sera menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Terdapat empat alternatif jawaban dalam skala Likert yang digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* IBM SPSS (*statistical packages for social studies*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r- Hitung
Gaya Kepemimpinan (X)	Item 1	0,462
	Item 2	0,445
	Item 3	0,387
	Item 4	0,501
	Item 5	0,414
	Item 6	0,602
	Item 7	0,492
	Item 8	0,481
	Item 9	0,579
	Item 10	0,435
Kinerja (Y)	Item 1	0,649
	Item 2	0,441
	Item 3	0,486
	Item 4	0,349
	Item 5	0,437
	Item 6	0,525
	Item 7	0,293
	Item 8	0,405
	Item 9	0,525
	Item 10	0,425
	Item 11	0,278
	Item 12	0,625

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,250$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

Sumber: Data Diolah (2024)

3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali atau *one-shot* dengan menggunakan SPSS uji statistik α . Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Sugiyono, 2014; Mustafa et al., 2018; Ismaniar et al., 2024).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,623	Reliabel
Kinerja (Y)	0,687	Reliabel

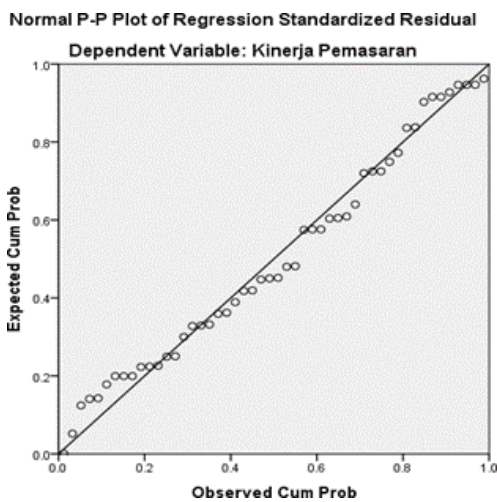
Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, uji reliabilitas variabel X dan Y, yang mana menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien Cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Mustafa et al., 2023, 2024a, 2024b;). Untuk mendeteksi normalnya data dapat melihat melalui *output* grafik kurva normal p-plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik.

Dari Gambar 1, dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal pada model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Hal ini karena dapat dibaca dari sebaran (titik-titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan sebaran titik-titik data yang searah di sepanjang diagonal.

Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tol.	VIF
1	(Constant)	36,267	5,364		6,761	,000		
	GK (X)	,321	,135	,299	2,386	,020	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, $Y = a + b x$

Maka $Y = 36,367 + 0,321X$, atau dengan kata lain: (a) konstanta sebesar 36,267 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) maka Kinerja tetap menghasilkan nilai sebesar 36,267 atau jika variabel bebas sama dengan 0 maka kinerja tetap menghasilkan 36,267; dan (b) Nilai koefisien regresi X sebesar 0,321 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X (Gaya Kepemimpinan) akan meningkatkan

Kinerja Karyawan sebesar 0,321 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau sama dengan 0.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Dari tabel 5. pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,799, berada pada interval antara 0,600 – 0,799. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,574 atau 57,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 57,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 42,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.589	.574	2.09237	1.600
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 6 mengindikasikan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,369. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,136 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja) adalah sebesar 13%.

Uji T (Uji Parsial)

Pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2.513 lebih besar dari nilai t-tabel 1,684 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karena nilai t-hitung > t-tabel dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha

diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tol.	VIF
1	(Constant)	36.267	5.364		6.761	.000		
	GK	.321	.135	.299	2.386	.020	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,020. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini menggambarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan variabel bebas, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar dengan jumlah sampel 60 responden, dengan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan masa kerja. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) terdiri dari 5 indikator yaitu sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel gaya kepemimpinan (X1) yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu "Pemimpin selalu bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama". Diikuti pernyataan nomor 5 yaitu "Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan". Hal ini

menunjukkan bahwa pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya mampu bekerja sama dengan bawahan demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya dukungan kerja sama ini karyawan akan diarahkan langsung oleh pimpinan sehingga karyawan tetap terarah sesuai tujuan Perusahaan. Pimpinan juga terbuka untuk peduli akan harapan dan keinginan karyawan. Dengan keterbukaan ini karyawan dapat memberikan saran dan masukan kepada pimpinan. Dari penjelasan tersebut menggambarkan kepemimpinan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar memiliki segala tindakan yang di lakukan sebagai pemimpin baik. Selain itu gaya kepemimpinan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar merupakan gaya kepemimpinan partisipatif. Safitri (2022) mengemukakan kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan.

Item pertanyaan pada variabel kinerja (Y) yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 “Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan pegawai tersebut mencapai target”, diikuti oleh pernyataan nomor 5 yaitu “Pegawai tersebut dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya”. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. Bank Sulselbar memiliki kinerja yang baik dari segi kuantitas kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut juga menunjukkan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar sudah efektif dan efisien karena dapat membentuk semangat kerja yang kuat dan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menjadi penting karena tuntutan pekerjaan di dunia perbankan dituntut untuk mampu bekerja tepat waktu khususnya dalam melayani nasabah dan menghitung pembukuan harian ataupun bulanan. Haeruddin (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang baik akan bisa tercapai apabila adanya dorongan dari gaya kepemimpinan

yang mendukung. kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Pimpinan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana pada uji t, diketahui bahwa nilai Sig. variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,020. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar. Dalam penelitian ini, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 0.574. Nilai R^2 sama dengan 57.4%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 57.4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian juga didukung dengan hasil statistik pada tanggapan responden yang di mana memperoleh rata-rata kategori “Tinggi” hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat gaya kepemimpinan maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.

2. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.
3. Tingkat hubungan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4.2 Saran

1. Kinerja karyawan yang baik akan bisa tercapai apabila adanya dorongan dari pimpinan yang mampu mendukung dan bekerja sama dengan karyawan dalam penyelesaian kerja sehingga pimpinan harus mampu mempertahankan model kepemimpinan tersebut yang telah dijalankan selama ini agar karyawan mampu terarah sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Dari tanggapan responden terendah menunjukkan bahwa pimpinan belum terlibat langsung dalam menangani konflik antar sesama pegawai sehingga peneliti menyarankan dalam penyelesaian konflik antar pegawai pimpinan sebaiknya menjadi mediator dalam penyelesaian konflik tersebut agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abadi, R. R., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Data, M. U., & Nurjannah, N. (2024). Kajian Literatur: Strategi Personal Selling Melalui Relationship Marketing Pasca Pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 1-7.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/47>
2. Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Aslam, A. P., Mustafa, R., Aswar, N. F., Mustafa, M. Y., & Nurgraha SD, W. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 1-7.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/39/15>
3. Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024a). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53–59.
<https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>
4. Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, R., Sukarno, Z., Darmawinata, W. N. S., & Ekawaty, C. (2024b). Manajemen Strategi dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Analisis Berbasis Literatur. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 25-31.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/48>
5. Aslam, A. P. (2023). BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN. Penerbit Tahta Media. Retrieved from <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/459>
6. Erri, D., Ajeng P.L., & Hasta H.A. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal inovasi penelitian*, 1(9): 1-10.
7. Haeruddin, M. (2017). Mergers and Acquisitions: Quo Vadis?. *Management*, 7(2), 84-88.
<http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20170702.02.html>
8. Hetty Ismainar, Roza Fitriawati, Dearma Sariyani Sinaga, Tuti Hardianti, Anna Marganingsih, Syarifuddin Sulaiman, Nengah Sukendri, Dipa Teruna Awaludin, Tedy Ardiansyah, Raida Fuadi, Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, Fitriani Fitriani, Oktavy Budi Kusumawardhani, Muh. Yushar Mustafa, and Ni Made Sri Ayuni. (2024). MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BALANCED SCORECARD.
<https://repository.penerbitwidina.com/p>

[ublications/567451/manajemen-kinerja-berbasis-balanced-scorecard](#)

9. Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 2(2), 83-95. <http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>
10. Yushar, M., Abdi, A., Nurlaely, R., Dewi, A., Riwayat, A., & Nurjannah, N. (2023). The rise of skywalker: The critical vehemence of customer loyalty inside the e-commerce platform. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 41(2), 57-67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>
11. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024a). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>
12. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024b). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>
13. Ramdhany, Delfi. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Psikoborneo*, Vol 5, No 2, 2017: 284-288.
14. Safitri, A. N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2): 14- 25.
15. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.