

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA UPT SMAN 21 GOWA

Safril Usman^{*1}, Un Dini Imran², Iradat Rayhan Sofyan³

^{*1,2}Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

³Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

E-mail: ^{*1}2safrilusman123@gmail.com, ²undini@stienobel-indonesia.ac.id, ³iradat@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada upt sman 21 gowa (2) Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pada upt sman 21 gowa (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan di antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada upt sman 21 gowa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 31 responden yang merupakan guru pada upt sman 21 gowa, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, sedangkan Budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (2) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru (3) Variabel gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja guru

Abstract

This study aims to analyze (1) The influence of leadership style and organizational culture on teacher performance at upt sman 21 gowa. (2) The simultaneous influence of leadership style and organizational culture on teacher performance at upt sman 21 gowa. (3) The most dominant variable influencing teacher performance between leadership style and organizational culture at upt sman 21 gowa. This research uses a quantitative method with a sample size of 31 respondents, who are teachers at upt sman 21 gowa. This study uses multiple linear regression analysis with data collection using a Likert scale questionnaire. The research results show that (1) Leadership style has a partial influence on teacher performance, while organizational culture does not have a partial influence on teacher performance. (2) Leadership style and organizational culture have a positive simultaneous influence on teacher performance. (3) The variable of leadership style has the most positive and significant influence on teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, and Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam suatu organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, diperlukan SDM yang kompeten dan profesional di bidangnya agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setiap instansi atau perusahaan harus berupaya meningkatkan dan mengembangkan kualitasnya melalui berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di era globalisasi, dunia usaha menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan utamanya adalah keberagaman budaya. Karena tingginya tingkat mobilitas terkait pekerjaan, perusahaan sering kali memiliki karyawan dari berbagai latar belakang. Hal ini mendorong dunia pendidikan untuk memiliki pemahaman menyeluruh mengenai perbedaan dan bagaimana menerapkan pengetahuan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Sewang, 2024).

Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan tertentu perusahaan bergantung pada aktivitas manajemen yang baik, memiliki karyawan yang ahli dibidangnya, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta karyawan

yang memiliki jiwa terikat pada perusahaan agar hasil kerjanya bisa maksimal. Karena faktor utama untuk meningkatkan citra dan eksistensi perusahaan kembali pada orang-orang yang ikut terlibat didalamnya sebagai penggerak perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan atau keahlian dalam memengaruhi, mengarahkan, serta membimbing orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota timnya untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan hasil yang diinginkan sebagai sebuah kelompok. Menjadi seorang pemimpin lebih dari sekadar jabatan atau status, melainkan pada otoritas dan tanggung jawab mereka. Ini adalah sikap dan perilaku yang memungkinkan Anda mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan Bersama (Christie, 2023).

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Imran dkk., 2023).

Gaya seorang pemimpin adalah pendekatan yang mereka ambil saat terlibat dengan staf mereka untuk memastikan bahwa peran dan dedikasi Pemimpin organisasi sangat penting. Teknik atau metode seorang pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Masing-masing gaya kepemimpinan mempunyai karakteristik, pendekatan, dan pengaruh yang berbeda terhadap anggota tim dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, situasi, dan karakteristik orang yang dipimpin (Nisa, 2024).

Budaya organisasi dan efektivitas guru secara signifikan dipengaruhi oleh peran kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang digunakan di bawah arahan mantan kepala sekolah dapat dicirikan sebagai *laissez-faire* atau kepemimpinan pasif (Yuniantoro Sudrajat, 2022). Gaya ini ditandai dengan pendekatan yang kaku, kurangnya interaksi yang konstruktif dengan guru dan siswa, minimnya motivasi yang diberikan kepada tenaga pendidik, kurangnya inovasi dalam strategi pengelolaan, serta ketidakmampuan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Kondisi ini diperburuk oleh lemahnya pengawasan sehingga lingkungan sekolah menjadi rentan terhadap masalah serius, termasuk peredaran obat-obatan terlarang di sekitar sekolah.

Sejak terjadi pergantian kepemimpinan. Berbeda dengan strategi sebelumnya, kepala sekolah baru menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sejak transisi kepemimpinan. Faktor kunci dalam menentukan seberapa baik perusahaan berjalan adalah kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan transformasional kini dianggap sebagai tren ideal yang dapat diadopsi oleh berbagai organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika dan perubahan zaman yang terus berkembang menurut Rafferty (2022). Karyawan disatukan oleh kepemimpinan transformasional, yang juga memiliki kekuatan untuk mengubah sikap, tindakan, dan aspirasi masing-masing karyawan untuk melampaui target yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang aturan, mengubah sikap, perilaku, dan aspirasi pribadi mereka untuk mencapai tujuan dan lebih meningkatkan perusahaan, kepemimpinan transformasional memerlukan pengintegrasian prinsip-prinsip moral dan etika ke dalam pekerjaan karyawan (Sulastri, 2023).

Kepala sekolah saat ini fokus pada membangun komunikasi yang terbuka dan positif dengan guru serta siswa, memberikan motivasi dan penghargaan yang

mendorong kinerja, memperkenalkan inovasi dalam pengelolaan sekolah, serta memberdayakan seluruh potensi sumber daya manusia dan fasilitas yang tersedia. Lebih dari itu, kepala sekolah juga mengambil langkah tegas dalam memastikan lingkungan sekolah bersih dari masalah seperti peredaran obat-obatan terlarang, dengan meningkatkan pengawasan dan kerja sama dengan pihak terkait. Transformasi gaya kepemimpinan ini tidak hanya membawa perubahan signifikan dalam budaya organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja guru. Guru merasa lebih termotivasi, dihargai, dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang lebih kondusif turut mendorong siswa untuk belajar dengan baik (Marpaung dkk., 2023).

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan. Meningkatkan kinerja dapat berpengaruh pada kebahagiaan kerja dengan membangun budaya organisasi yang tepat. Cara karyawan mengevaluasi faktor-faktor penting, termasuk penghargaan yang diberikan, gaji yang adil, jaminan keamanan kerja, rasa kebersamaan, peluang untuk kemajuan dan pengembangan karir, lingkungan kerja yang positif, dan organisasi yang menunjukkan loyalitas kepada karyawannya, membentuk budaya organisasi itu sendiri. Nilai, keyakinan, sikap, dan norma organisasi adalah yang membedakannya dari organisasi lain. Ini dikenal sebagai budaya organisasinya. Sejarah organisasi, kepemimpinan, hubungan anggota, dan pendekatan pemecahan masalah semuanya berkontribusi pada budayanya. Cara pekerja bekerja, terlibat, dan membuat keputusan dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Mencapai tujuan jangka panjang dalam bisnis kontemporer secara strategis dipengaruhi oleh budaya (G. T. Lestari & Palupi, 2023).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, budaya yang kuat dan selaras dengan tujuan perusahaan dapat menjadi keunggulan kompetitif. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas, meningkatkan turnover, dan merusak reputasi perusahaan. Sejarah konsep budaya organisasi dimulai pada tahun 1980-an, ketika para manajer dan pakar psikologi mulai menyadari bahwa faktor internal, seperti nilai dan perilaku, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis: Budaya kompetisi, kerjasama, dan kreativitas, antara lain. Berbagai budaya menyediakan lingkungan kerja dan perilaku karyawan yang berbeda, yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi eksekutif dan pemimpin organisasi adalah menciptakan dan mempertahankan budaya yang mendukung visi dan tujuan perusahaan. Bisnis dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan kebahagiaan kerja, dan menciptakan dasar yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang dengan memahami dan menciptakan budaya organisasi yang tepat.

Budaya organisasi suatu sekolah juga berperan penting dalam keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Budaya organisasi yang positif, antara lain kolaborasi, saling menghormati, dan keterbukaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Sebaliknya, budaya negatif seperti konflik, kurangnya komunikasi, atau penolakan terhadap perubahan di kalangan staf dapat mempengaruhi kinerja guru. Di sman 21 gowa, tantangan dalam membangun budaya organisasi yang kuat seringkali bersumber dari kurangnya sinergi antara kepala sekolah, guru, dan staf pendukung. Mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan kinerja yang baik baik dari perusahaan itu sendiri maupun dari para karyawannya. Kinerja yang baik dapat diukur melalui penyelesaian tugas yang memenuhi target yang ditetapkan oleh

perusahaan, serta penyelesaian yang tepat waktu sesuai dengan arahan atasan, dengan hasil yang maksimal dan berkualitas. Karena semuanya memiliki pengaruh besar pada pencapaian tujuan bisnis, lingkungan kerja yang positif, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan ini (Firdiansyah dkk., 2022).

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi saat menyelesaikan tugas atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja dapat dilihat sebagai standar efektivitas dan efisiensi yang berasal dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks bisnis, kinerja sering kali mencerminkan sejauh mana tujuan dan sasaran perusahaan atau individu telah tercapai dan biasanya dievaluasi menggunakan berbagai indikator kuantitatif dan kualitatif (Judijanto, 2024).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru. Pendidik yang efektif dapat menumbuhkan suasana belajar yang positif, membantu siswa tumbuh sebagai individu, dan membantu dalam pencapaian tujuan pendidikan umum. Di antara elemen yang berkontribusi Budaya organisasi di lingkungan sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Proses kinerja dalam suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor pertama yaitu faktor personal seperti tingkat keterampilan, motivasi, dan komitmen, kedua faktor kepemimpinan seperti rekan kerja, sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi, faktor ketiga yaitu situasi kerja yang dilihat dari tingginya tingkat tekanan serta adanya perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal (Dewi, 2024).

Guru merupakan elemen fundamental dalam sistem pendidikan, yang mempunyai peran strategis dalam menentukan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan siswa. Guru tidak bertindak sebagai instruktur yang memberikan pengetahuan, tidak bertindak sebagai mentor dan motivator yang membantu siswa mencapai potensi mereka sepenuhnya. Meningkatkan efektivitas guru harus menjadi tujuan pertama dalam setiap upaya untuk meningkatkan standar pendidikan secara keseluruhan. Berbagai sumber daya pendidikan, seperti pelatihan khusus, sertifikasi, dan evaluasi kinerja berkala, telah digunakan di Indonesia untuk mencoba meningkatkan kinerja guru. Namun, karena berbagai program telah dilaksanakan, hasilnya belum mencapai standar yang diharapkan. Guru harus menghadapi banyak tantangan, yaitu kepentingan pengembangan pribadi, motivasi kurang, akses terhadap fasilitas belajar terbatas, dan standar kesejahteraan (Harahap dkk., 2024).

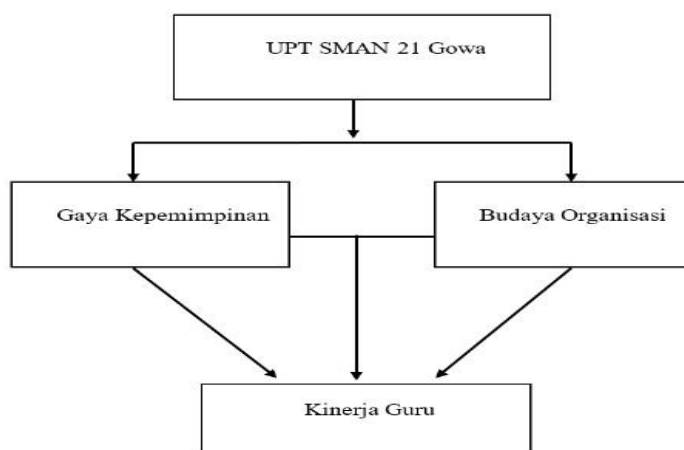
Kinerja kelompok yang efektif sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan sejauh mana situasi itu dapat memberikan kendali terhadap pemimpin. Pola tindakan seorang pemimpin secara keseluruhan juga dimaksudkan sebagai gaya kepemimpinan, karena semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin maka budaya organisasi akan tercipta dengan baik pula. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Schein dalam menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya organisasi yang saling berhubungan.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru, yang merupakan salah satu ukuran keberhasilan sekolah. Guru akan lebih terdorong untuk memajukan kemampuan mereka dalam proses pembelajaran dan berkontribusi semaksimal mungkin jika mereka merasa dihargai dan didorong dalam lingkungan kerja yang menguntungkan. Meskipun demikian, kepemimpinan sekolah yang buruk atau budaya perusahaan yang tidak ramah dapat

mengganggu efektivitas guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada standar pengajaran dan hasil siswa (Hidayat, 2022).

Berdasarkan kekhawatiran tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja instruktur di UPT SMAN 21 Gowa. Diantisipasi bahwa kesimpulan penelitian ini akan menawarkan saran bermanfaat untuk meningkatkan budaya organisasi, meningkatkan kemandirian kepemimpinan sekolah, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas guru dan standar pendidikan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada upt sman 21 gowa
2. Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada upt sman 21 gowa
3. Diduga bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan di antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah variabel adalah gaya kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif berasal dari guru yang bekerja pada sma negeri 21 gowa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, Timbuseng, dan Kec. Pattallassang. Berupa grafik dan numerik yang dapat diukur dan dihitung untuk mendapatkan data yang akurat.

Menurut Sugiyono (2019:126) dalam (Ajijah & Selvi, 2021), populasi adalah bidang umum yang terdiri dari topik atau objek yang menampilkan kuantitas dan kualitas fitur tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan dari mana kesimpulan kemudian dibuat. Populasi penelitian terdiri dari 31 guru yang dipekerjakan oleh sma negeri 21 gowa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, Timbuseng, dan Kec. Pattallassang.

Peneliti akan menggunakan berbagai jenis analisis, termasuk regresi linear berganda, uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Tujuan dari

analisis ini adalah untuk menentukan apakah korelasi antara variabel independen dan variabel dependen bersifat positif atau negatif. Selain itu, analisis ini juga dapat digunakan untuk memprediksi apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun jika nilai variabel tersebut meningkat atau menurun. Untuk analisis ini, data biasanya berskala interval atau rasio.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penggunaan uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner setelah diisi oleh responden. Kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan dalam kuesioner dapat secara akurat mencerminkan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2013) oleh (Putri Anugrah, 2024). Sebanyak 31 Responden dalam pengujian ini, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel di mana $df = n-2$, dan r tabel = 0,355, jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. SPSS 22 digunakan untuk membantu penelitian ini. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R-Hitung)	R-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,818	0,355	Valid
	X1.2	0,682	0,355	Valid
	X1.3	0,749	0,355	Valid
	X1.4	0,818	0,355	Valid
	X1.5	0,737	0,355	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,577	0,355	Valid
	X2.2	0,648	0,355	Valid
	X2.3	0,878	0,355	Valid
	X2.4	0,592	0,355	Valid
	X2.5	0,788	0,355	Valid
	X2.6	0,650	0,355	Valid
	X2.7	0,715	0,355	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,617	0,355	Valid
	Y.2	0,764	0,355	Valid
	Y.3	0,536	0,355	Valid
	Y.4	0,602	0,355	Valid
	Y.5	0,635	0,355	Valid
	Y.6	0,565	0,355	Valid
	Y.7	0,550	0,355	Valid

Sumber : Data Primer, 2025

Hasil uji validitas dengan sampel 31 responden ditunjukkan pada tabel 4.8 Dengan df (degree of freedom) = $n-2$, maka $df = 31 - 2 = 29$, dan r tabel = 0,355. Menurut data di atas, seluruh pernyataan dianggap valid karena nilai r hitungnya > dari nilai r tabel (Utami, 2023b).

Uji Validitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dan beberapa asumsi yang mendasarinya. Uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach (α) adalah metode yang umum digunakan untuk menilai konsistensi internal dari alat ukur. Nilai alpha Cronbach yang dianggap baik adalah $\geq 0,7$, yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan (Chandra Yudistira Purnama, 2023).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,819	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,812	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,716	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dianggap reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70; variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi memiliki derajat reliabilitas yang tinggi kemudian variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi memiliki derajat reliabilitas yang sangat tinggi. Ini berarti survei ini dapat diandalkan dan dapat digunakan lebih dari satu kali.

Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah Jika nilai signifikansi $t > 0,05$: Hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$: Hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,179	2,045	0,000
Budaya Organisasi (X2)	-1,274	2,045	0,213

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil Uji T (uji Parsial), antara lain:

1. Berdasarkan hasil uji T diperoleh thitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,179. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan guru karena $t \text{ hitung } 4,179 > t \text{ tabel } 2,045$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan keterlibatan guru. Pendekatan partisipatif dan dukungan dari pemimpin meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak langsung pada kinerja.
2. Budaya Organisasi Berdasarkan hasil analisis uji T diperoleh nilai t-hitung untuk variabel hari organisasi sebesar -1,274, sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,045. Dalam konteks ini nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sebesar $2,045 < -1,274$ dan nilai signifikansinya sebesar 0,213 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan guru. Budaya organisasi (X2) memiliki nilai negatif dan tidak signifikan

karena ketidakjelasan nilai-nilai organisasi dan kurangnya dukungan dalam implementasinya dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan guru. Jika guru merasa bahwa norma dan praktik organisasi tidak sejalan, dampak positif budaya organisasi terhadap kinerja mereka menjadi lemah. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan adalah karena variabel ini memiliki ketergantungan dengan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, pengaruh budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari pengaruh variabel lain dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y). Artinya, semakin kuat budaya organisasi, maka nilai Y akan menurun.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini berarti secara bersama-sama, X_1 , X_2 , tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
No	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.058	2	31.029	10.117	.000 ^b
	Residual	85.877	28	3.067		
	Total	147.935	30			

Sumber : Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 10,117 dan nilai F-tabel sebesar 3,34. Dengan demikian nilai F-hitung lebih besar dibandingkan dengan F-tabel yaitu $10,117 > 3,34$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648	.419	.378	1.75130	1.864

Sumber : Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R menunjukkan angka 0,648 sama dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,419. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) adalah sekitar 0,419 atau 41,9% yang menunjukkan besarnya variabel independen terhadap variabel dependen. Namun sekitar 0,581 atau 58,1 persen merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.

Analisis Regresi Berganda

Analisis garis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas sedemikian rupa sehingga sebanding dengan satu variabel terikat. Analisis ini dilakukan dalam penelitian ini karena terdapat dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	18.543	4.330		4.282	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.893	.214	.765	4.179	.000
Budaya Organisasi (X2)	-.218	.171	-.223	-1.274	.213

Sumber: Olah Data Primer, 2025

Persamaan regresi berikut diperoleh berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda.

$$Y = 18,543 + 0,893 X_1 + -0,218 X_2 + e$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. b_0 = Nilai konstanta yang diperoleh adalah 18.543, artinya apabila gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) sama dengan 0, maka variabel kinerja pegawai (Y) sama dengan 18.543 atau positif
2. $0,893 X_1$ = nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,893 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. $-0,218 X_2$ = nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X2) adalah -0,218, Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel budaya organisasi berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPT SMA Negeri 21 Gowa, sehingga dapat dibahas secara individual dari tiap-tiap variabel, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Secara Parsial

1. Gaya kepemimpinan

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, $4,179 < 2,045$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini guru, telah terbukti signifikan berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan. Nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($4,179 > 2,045$) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin mampu memengaruhi motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja para guru. Gaya kepemimpinan yang baik, seperti yang partisipatif atau transformasional, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan mendorong guru untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya sekadar mengarahkan, tetapi juga memberikan inspirasi dan dukungan bagi para guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Semua itu didasarkan pada banyak teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin mempunyai peran penting dalam menumbuhkan budaya organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai. Kepemimpinan yang mudah beradaptasi dan komunikatif dapat memfasilitasi kolaborasi, meningkatkan hasil kerja, dan mengurangi penolakan terhadap perubahan. Dalam konteks pendidikan, guru sebagai kepala kelas memerlukan bimbingan dan arahan yang jelas dari pemimpin agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu memahami kebutuhan gurunya, memberikan kritik yang membangun, dan mengembangkan etos kerja yang positif akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas guru secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam membimbing pekerjaan seorang guru, oleh karena itu sangat penting bagi para pemimpin di lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan keterampilan kepemimpinannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Kurniawati, 2023,). Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Budaya Organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis nilai t-hitung variabel budaya organisasi sebesar -1,274 dan nilai t-tabel sebesar 2,045. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu $-1,274 < 2,045$ dan nilai signifikansi sebesar $0,213 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa nilai t-hitung (-1,274) lebih kecil dari nilai t-tabel (2,045) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,213 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar budaya organisasi mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai negatif dan tidak signifikan karena ketidakjelasan dalam nilai-nilai organisasi serta kurangnya dukungan untuk penerapannya dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan di antara guru. Ketika guru merasa norma dan praktik organisasi tidak selaras, dampak positif dari budaya organisasi terhadap kinerja mereka menjadi lemah. Selain itu, budaya organisasi cenderung bergantung pada variabel lain, seperti gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, pengaruh budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari pengaruh variabel lainnya, dan

budaya organisasi dapat memiliki dampak negatif terhadap variabel dependen (Y). Ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka nilai Y akan cenderung menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Farida dkk. (2020), yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi faktor kinerja pegawai. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor tertentu, termasuk sistem penghargaan, tekanan rekan kerja, pelatihan, atau bahkan kondisi eksternal seperti lingkungan kerja atau tekanan, mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja kerja karyawan. Selain itu, usaha yang tidak dilaksanakan secara konsisten atau sesuai dengan kebutuhan karyawan juga dapat berdampak buruk terhadap produktivitas mereka. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi penting untuk menciptakan identitas dan kohesi dalam perusahaan, penerapannya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif terhadap pertumbuhan lapangan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farida dkk., 2020) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 10.117 dan nilai F-tabel sebesar 3.34. berdasarkan hal tersebut, nilai F- hitung lebih lebih besar dari F-tabel yaitu $10.117 > 3.34$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) bersama- sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian uji F, ditemukan bahwa nilai F-hitung sebesar 10,117 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,34 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan sinergi yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, dipadukan dengan budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai kolaborasi, tanggung jawab, dan inovasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas dan kinerja. Dengan demikian, kedua variabel ini saling melengkapi dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan praktik kepemimpinan secara simultan memberikan dampak positif terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mendukung anggapan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawainya tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi dari beberapa faktor yang saling berkaitan erat. Kepemimpinan yang baik tanpa dihalangi oleh struktur organisasi yang kuat belum tentu mampu memberikan dampak yang terbaik, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk fokus pada pembangunan budaya organisasi yang menumbuhkan nilai-nilai positif dan kooperatif, bukan sekadar pengembangan kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, proses peningkatan produktivitas pegawai dapat dilakukan secara lebih menyeluruh dan teratur. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh (Simamora, 2022) yang menyatakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji dan analisis variabel servant gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan bahwa pada hasil uji t, disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap Y dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, X2 tidak berpengaruh terhadap Y dengan nilai signifikansi $-1,274 > 0,05$. Sedangkan dari hasil uji F disimpulkan variabel X1 dan X2 bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Y, Memiliki signifikansi masing-masing variabel $10,117 > 3,34$.

Dari analisis dan uji di atas terlihat adanya variabel tambahan yang mempengaruhi gaya kerja guru, meskipun tidak disebutkan dalam judul penelitian. Yaitu variabel motivasi kerja peneliti. Setiap orang memerlukan semacam motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas pengajaran, dukungan, dan manajemen organisasi. Hal ini dapat dilihat pada karakteristik responden berdasarkan usia, dengan persentase sebesar 35,5% untuk responden berusia 31 hingga 40 tahun atau 11 tahun ke bawah. Oleh karena itu variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap proses pendidikan khususnya bagi guru baru di bidang pendidikan. Manajemen harus memberikan perhatian khusus kepada setiap individu dengan rentang usianya.

Variabel paling dominan berpengaruh

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen yang paling besar pengaruhnya adalah gaya kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,893 dan hari organisasi sebesar -0,218. Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai SMA Negeri 21 Gowa. Hal ini terlihat dari respon terhadap variabel gaya kepemimpinan, dimana sebagian besar guru di SMA Negeri 21 Gowa berpegang pada pedoman yang mengatur pekerjaan guru.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada UPT SMA Negeri 21 Gowa, berdasarkan data yang diperoleh dari 31 responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru pada UPT SMA Negeri 21 Gowa yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dari dua variabel yang diuji, gaya kepemimpinan terbukti sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi, dukungan, serta inspirasi kepada guru agar mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.
2. Meskipun budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, tetap diperlukan penguatan budaya kerja yang mendukung kinerja guru, seperti membangun lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.
3. Pengelola sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dapat lebih fokus pada peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah melalui pelatihan dan pendampingan agar mereka dapat menjalankan kepemimpinan transformasional secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Christie, A., Fauzi, A., Harahap, A. H., Andani, C. D., & Nurhaliza, D. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1013–1017. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.211>
- Chandra Yudistira Purnama. (2023). Pengujian Reliabilitas Alat Ukur: Alpha Cronbach (α) Atau Omega Mcdonald (ω). 18 September 2023.
- Dewi. (2024). Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Authentic Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 2024.
- Farida, A. J., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Perusahaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/7944>
- Firdiansyah, F., Nurminingsih, N., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2478>
- Harahap, N. E., Fadrul, F., & Priyono, P. (2024). Studi Literature: Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), Article 7.
- Hidayat, A., Muspawi, M., Rahman, K. A., & Ronansyah, M. F. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan : Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i2.60500>
- Imran, U. D., Akhiruddin, R. S., & Khaerunnisa, A. A. (2023). Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i2.764>
- Judijanto, L., Arini, R. E., & Andiani, P. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Keuangan dalam Konteks Keberlanjutan Bisnis: Tinjauan Analisis Bibliometrik. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(04), Article 04. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i04.1133>
- Kurniawati, 2023, N. R. (t.t.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. 2023. Diambil 6 Februari 2025, dari <https://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/1395>

- Lestari, G. T., & Palupi, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi: (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Pancasakti Tegal). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(3), Article 3.
- Marpaung, M. J., Rambe, F. F., & Ridho, M. Y. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 12995–13002. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.23393>
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Nurjamaludin, Prasetya, G. A., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Putri Anugrah. (2024). *Pengaruh Servant Leadership Style, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Upt Smk Negeri 1 Gowa*.
- Simamora, M. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 490–499.
- Sewang, Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2.232>
- Sulastri, T. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2), Article 2.
- Utami, Y. (2023a). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Yuniantoro Sudrajad, 2022. (t.t.). *Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Diambil 4 Desember 2024, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/Analisa-Gaya-Kepemimpinan-Otokratis-Demokratis-Dan-Laissez-Faire-Dalam-Birokrasi-Pemerintahan.html>