



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan *Personal-Professional Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Star Wedding Organizer
Kediri**

Oleh:

Kristina Yosi Tamara	(2112010399)
Dr. Ismayantika Dyah P., S.E, M.B.A.	(0706108902)
Dyah Ayu Paramitha, S.E, M.Ak.	(0728068702)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Judul Penelitian | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan <i>Personal-Professional Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan di Star Wedding Organizer Kediri |
| 2. Ketua | |
| a. Nama Lengkap | : Kristina Yosi Tamara |
| b. NPM | : 2112010399 |
| c. Fak/Prodi | : FEB/Manajemen |
| d. Alamat Rumah | : Jln Raya Pagut No. 166 Kel. Blabak
Kec. Pesantren Kota Kediri |
| e. Telp./HP | : 085336885280 |
| f. Email | : Kristinayosi97@gmail.com |
| 3. Jangka waktu Penelitian | : 6 bulan |
| 4. Pembiayaan | : |
| a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri | : - |
| b. Dari sumber lain | : Rp 10.000.000 |
| Jumlah Seluruhnya | : Rp 10.000.000 |

Mengetahui,
Kaprodi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

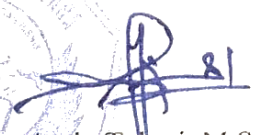


Kediri, 09 Juli 2025
Ketua,

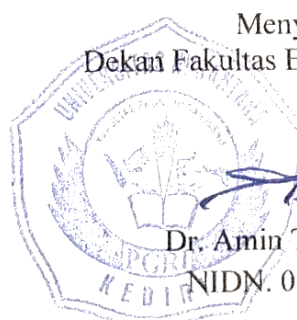


Kristina Yosi Tamara
NPM. 2112010399

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, kasih, dan karunia-Nya yang senantiasa menyertai setiap langkah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan *Personal-Professional Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Star Wedding Organizer Kediri” dengan baik dan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud tanpa adanya dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak yang dengan tulus telah menjadi bagian dari perjalanan penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
4. Dr. Ismayantika Dyah P., S.E, M.B.A., selaku Dosen Pembimbing I, atas bimbingan, masukan, dan arahan yang membangun serta kesabaran yang luar biasa dalam mendampingi penulis menyelesaikan Laporan Penelitian ini
5. Dyah Ayu Paramitha, S.E, M.Ak., selaku Dosen Pembimbing II, atas pendampingan yang penuh perhatian, masukan yang berarti, dan motivasi yang senantiasa menguatkan penulis dalam menyempurnakan karya ini
6. Untuk Kedua Orang tua tercinta, Bapak Yohanes Sumarsono dan Ibu Suwarni. terima kasih atas cinta, doa, pengorbanan, serta dukungan yang tiada henti.

7. Kedua Kakakku, Hadi Cahyo Laksono dan Yonatan Feri Dwi Anjaya, terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu kalian berikan.
8. Teman-teman penulis, Dinda Vareza dan Eni Setyowati terima kasih atas bantuan, motivasi dan dukungan yang diberikan, khususnya di saat penulis kehilangan semangat.
9. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan dukungan, bantuan, maupun doa yang sangat berarti.
10. Tak lupa, penulis mengapresiasi diri sendiri yang tetap bertahan di tengah lelah, terus melangkah meski ragu, dan percaya bahwa setiap perjuangan akan membuahkan hasil.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun penulis berharap, semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi pijakan awal yang baik dalam perjalanan akademik dan profesional ke depan

Kediri, 27 April 2025



KRISTINA YOSI TAMARA

2112010399

RINGKASAN

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat pula hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut menjadi latar belakang bagi penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta menambahkan dua variabel lain, yaitu kompetensi serta *personal-professional balance*, yang dipilih karena dinilai sebagai aspek baru yang masih jarang diteliti, khususnya dalam industri jasa *wedding organizer*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan *personal-professional balance* terhadap kinerja karyawan di Star Wedding Organizer Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal dengan studi kasus pada 45 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui serangkaian uji, antara lain: uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis berupa uji *f* dan uji *t*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan *personal-professional balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 64,9%, sementara sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya.

Keywords : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, *Personal-Preofessional Balance*, Kinerja Karyawan, *Wedding Oganizer*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II: KAJIAN TEORI.....	7
A. Teori Kinerja Karyawan	7
1. Definisi	7
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	7
3. Fungsi dan Tujuan	8
4. Indikator	8
B. Teori Gaya Kepemimpinan	8
1. Definisi	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	9
3. Fungsi dan Tujuan	9
4. Indikator	9
C. Teori Kompetensi.....	10
1. Definisi	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	10
3. Fungsi dan Tujuan	10
4. Indikator	11

D. Teori <i>Personal-Professional Balance</i>	11
1. Definisi	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	11
3. Fungsi dan Tujuan	12
4. Indikator	12
E. <i>Wedding Organizer</i>	12
1. Definisi	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	13
3. Fungsi dan Tujuan	13
4. Indikator	13
BAB III: METODE PENELITIAN.....	15
A. Deskripsi Metode Penelitian	15
1. Pendekatan Penelitian	15
2. Teknik Penelitian.....	16
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	17
1. Definisi	17
2. Observasi	17
3. Kuisioner	18
4. Studi Pustaka	19
5. Dokumentasi.....	19
C. Sasaran Penelitian	20
D. Instrumen Penelitian	20
1. Pengembangan Instrumen	20
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	22
E. Prosedur Analisis Data	24
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Hasil Penelitian	28
1. Uji Asumsi Klasik	28
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	31

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33
4. Pengujian Hipotesis	33
B. Pembahasan.....	36
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Linkert pada Kuisisioner.....	21
Tabel 3.2 Instrumen Pertanyaan.....	21
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	23
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	24
Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolineritas	28
Tabel 4.2 Hasil Uji Autokolerasi	29
Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	30
Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32
Tabel 4.5 Hasil Uji T.....	33
Tabel 4.6 Hasil Uji F	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Normalitas	28
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian	53
Lampiran 2: Surat Balasan Penelitian dari Perusahaan.....	54
Lampiran 3: Instrumen Penelitian.....	55
Lampiran 4: Tabulasi Angket.....	59
Lampiran 5: Dokumentasi.....	63
Lampiran 6: Artikel yang Dipublikasikan.....	64
Lampiran 7: Kartu Bimbingan	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan sektor usaha di Indonesia saat ini telah menuju kearah yang positif. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin banyaknya macam usaha yang bergerak pada sektor barang atau jasa, mulai dari usaha kecil hingga besar. Di tengah persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif di era modern ini, banyak perusahaan yang berusaha merebut pangsa pasar atau memasuki pasar baru yang tentunya dengan berbagai inovasi yang mereka tawarkan melalui produk atau layanan yang dimiliki. Salah satu jenis usaha pada bidang jasa tersebut adalah *Wedding Organizer*. Menurut (Pepy Afriliani & Givara Oksafa Silvandi, 2022) *Wedding organizer* adalah sebuah lembaga atau organisasi yang menyediakan layanan dibidang pernikahan. peran utama *wedding organizer* adalah membantu pasangan pengantin dalam merencanakan dan mengorganisir seluruh aspek pernikahan, mulai dari perencanaan yang mencakup perencanaan anggaran, penyusunan konsep serta sampai pada tahap pelaksanaannya. Dengan demikian, *wedding organizer* memiliki peran yang sangat penting dalam merencanakan dan mengatur jalannya pernikahan karena bertanggung jawab untuk memastikan setiap detail pernikahan telaksana dengan baik dan berjalan sesuai dengan harapan.

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif tersebut, maka Menurut (Yanti et al., 2022) agar dapat bertahan, suatu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang siap dalam menghadapi tantangan serta perubahan yang terus berlangsung. sumber daya manusia dalam hal ini memiliki peran yang penting karena turut serta dalam menjalankan fungsi perusahaan dan

berkontribusi dalam pencapaian tujuan jangka panjang. kinerja karyawan menurut (Mustika & Bhirawa, 2023) merupakan hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dipengaruhi oleh kemampuan, upaya, serta persepsi terhadap tanggung jawab yang diembannya. Hal tersebut juga mencerminkan sejauh mana tujuan dan misi organisasi dapat tercapai, serta digunakan sebagai ukuran prestasi kerja dalam periode tertentu. Adapun menurut (Satria et al., 2024) untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu dapat dilakukan dengan cara menilai kinerja karyawan. Tujuan daripada penilaian kinerja ini ialah untuk mengerti serta mengetahui sejauh mana karyawan dalam berproses dan mengembangkan kinerjanya di perusahaan. Dengan demikian, supaya tujuan perusahaan tersebut dapat segera dicapai, maka harus memperhatikan kinerja kayawannya. (Arifin & Muharto, 2022) mengemukakan bahwa indikator-indikator berikut ini dapat digunakan untuk menilai serta mengukur kinerja karyawan. Indikator tersebut diantaranya : disiplin, tanggungjawab, inisiatif dan efektifitas.

Disamping itu, gaya kepemimpinan termasuk salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. (Pepy Afriliani & Givara Oksafa Silvandi, 2022) mengatakan bahwa gaya ialah kemampuan untuk melakukan tindakan. Sedangkan, menurut (Rahmawati et al., 2024) adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memberikan efek untuk mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan itu sendiri didefinisikan sebagai perilaku atau pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang mana telah dirancang sebelumnya untuk mempengaruhi karyawan. kemudian menurut (Poluan, 2019) kepemimpinan termasuk faktor vital sebab dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Seorang pemimpin memiliki tugas untuk merencanakan, membuat, menyampaikan informasi, dan mengevaluasi atas setiap keputusan yang diperlukan. keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran dan gaya kepemimpinan dalam memotivasi karyawannya. Untuk mencapai gaya kepemimpinan yang

efektif, maka diperlukan pemimpin yang berkualitas yang mana mampu mendorong dan mempengaruhi karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya (Puspitasari & Suhardi, 2023). Dalam penelitiannya, (Agustin et al., 2019) mengemukakan bahwa terdapat enam indikator dalam gaya kepemimpinan antara lain : kritik, pengambilan keputusan, dukungan dan dorongan, inisiatif, memecahkan masalah dan menyelidiki.

Selain gaya kepemimpinan, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga turut memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Menurut (Perkasa & Febrian, 2023) kompetensi adalah sebuah keahlian untuk menjalankan suatu pekerjaan yang didasari atas pengetahuan dan keterampilan serta didorong oleh kemauan kerja. Sehingga, dapat dikatakan pula bahwa kompetensi menjadikan ciri karyawan itu sendiri. Selain itu, (Dunan et al., 2020) mengatakan bahwa kurangnya pengetahuan, keterampilan dan pemahaman saat melakukan sebuah pekerjaan, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, manajerial, dan komunikasi. kompetensi yang memadai tersebut dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berkembang dan menghasilkan output yang lebih baik. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang memadai, biasanya lebih cenderung mampu menuntaskan tugas dengan efektif dan efisien. (Dunan et al., 2020) juga menyampaikan bahwa indikator yang bisa dipakai untuk menilai kompetensi karyawan antara lain : keterampilan, pengetahuan, sifat, motiv dan konsep diri.

Adapun faktor lainnya yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja (*personal-professional balance*). (Romdhon & Putro, 2024) mengatakan bahwa *personal-professional balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat mengatur waktu dengan efektif dan seimbang antara pekerjaan, kepentingan pribadi dan keluarga atau dengan kata lain, *personal-*

professional balance merupakan keseimbangan dalam kehidupan seseorang, dimana ia tidak hanya memenuhi tugas dan kewajiban di tempat kerja, akan tetapi juga memperhatikan semua aspek dalam kehidupan pribadinya. Dengan demikian, *personal-professional balance* adalah faktor utama yang perlu menjadi perhatian oleh setiap perusahaan dalam merumuskan kebijakan. Sebab apabila terjadi kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan menurunnya semangat kerja, yang berdampak pula pada kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *personal-professional balance* yang baik umumnya cenderung lebih memiliki rasa puas terhadap pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan lebih produktif. (Arifin & Muharto, 2022) menyatakan bahwa ada tiga indikator dalam *personal-professional balance*. Ketiganya adalah : keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan dan keseimbangan keterlibatan.

Pada penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta” yang telah dilakukan oleh (Dirgahayu et al., 2021), menyatakan bahwasanya hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap suatu kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Hal ini, sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Sari Suryani et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Wisma Pandawa Ciumbuleuit Bandung” yang mana hasil tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Wisma Pandawa Ciumbuleuit. Namun, hal berbeda dikemukakan oleh (Mogot et al., 2019) dalam judul penelitiannya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado” menunjukkan hasil bahwasanya gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT PLN Cabang Manado. Hal ini selaras

dengan pendapat (Yanti et al., 2022) yang juga menyatakan hal yang sama dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Feluosa Trimedika Indonesia”. Ia mengungkapkan bahwasanya gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Star Wedding Organizer sendiri adalah sebuah perusahaan jasa yang didirikan sejak tahun 2020 yang berlokasi di Perumahan Sukorejo Indah Kediri Blok NN 2, Katang, Kecamatan Ngasem, Kediri. bergerak di bidang perencanaan dan penyelenggaraan acara pernikahan yang mana menawarkan layanan komprehensif mulai dari konsep, perencanaan, hingga eksekusinya. Sebagai perusahaan yang berokus pada bidang jasa, Star Wedding Organizer Kediri senantiasa berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengkaji pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompetensi, dan *personal-professional balance* terhadap kinerja karyawan di Star Wedding Organizer Kediri. Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat ditemukan hubungan yang terang antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan, serta dapat memberikan saran yang bermanfaat untuk perusahaan dalam mengatur sumber daya manusianya. Temuan dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi manajer Star Wedding Organizer untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kesuksesan perusahaan dalam menyajikan layanan pernikahan yang memuaskan bagi klien.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menelaah secara mendalam mengenai dampak gaya kepemimpinan, kompetensi, dan *personal-professional balance* terhadap kinerja karyawan di Star Wedding

Organizer Kediri. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Star Wedding Organizer Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Star Wedding Organizer Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *personal-professional balance* terhadap kinerja karyawan di Star Wedding Organizer Kediri.
4. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan interaksi antara gaya kepemimpinan, kompetensi, dan *personal-professional balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Star Wedding Organizer Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metpen*. <https://penerbitzaini.com/>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Work life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). In *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 15, Issue 1, p. 37). <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Creswell, john w. (2015). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Diffa, R. N., Anggrainie, N., & Suroto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekajasa Cipta Mahakarya. 304–317.
- Dirgahayu, E., Puji, L. A., & Puji, A. H. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero). 8(2), 119–128.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>

- Gozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.pdf*.http://digilib.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=22376
- Meha, S. R., Putra, R. B., & Fitri, H. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan Pengaruh Work Life Balance dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*. 01(04), 253–257.
- Mogot, H. Y., Kojo2, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado. 7(1), 881–890.
- Mustika, A. M., & Bhirawa, S. W. S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Senmea*, 834–844.
- Pepy Afriliani, & Givara Oksafa Silvandi. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Wedding Planner Milenial di Delapan Bali Wedding. *Citra Destinasi Terhadap Loyalitas Wisatawan Melalui Kepuasan Wisatawan Di Desa Terindah Pariangan*, 4(2), 1–12.
- Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 01(01), 24–33.
- Poluan, A. R. (2019). *Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK, Kantor Cabang Manado*. 6, 347–356.
- Pramesty, A., Buniarto, E. A., & Ambarwati, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(03), 372–384. <https://doi.org/10.37504/map.v2i03.210>
- Puspitasari, S., & Suhardi. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Dua Dewi Cabang 3 Kota Kediri. *Simanis*, 2, 279–290. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3193>

- Rahmawati, D., Forijati, & Raharjo, I. B. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri*. 3, 1199–1207.
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). *Pengaruh Work - Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)*. *Senastitan Iv*, 1–8.
- Sari Suryani, R., Agustina, G., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16>
- Satria, D., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kalog Kota Mojokerto*. 3, 280–288. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3193>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. In New York: John Wiley and Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Tohari, A. (2016). Bahan Ajar Praktikum Spss 21.0. In *Repository.Upy.Ac.Id* (Issue Mkb 7056). <https://repository.pertanian.go.id/items/84e82781-2ca4-4d63-a0ab-5234bdc7246c>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia)*. 2(2), 377–386.