

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS CELIKAH KECAMATAN KAYU AGUNG
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Lismayanti¹, Henson E Manurung², Pantani Dahlan³
Palembang University^{1,2,3}

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah para karyawan di Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang berbentuk asosiatif dengan hubungan kausal dan bertujuan untuk membuktikan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Celikah, Kayu Agung dengan jumlah sample sebanyak 95 orang. Adapun penelitian ini menggunakan SPSS 26 sebagai alat hitung.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya penting bagi organisasi atau perusahaan tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perasatuan waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

Seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan pegawai mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para pegawainya. Keahlian pemimpin dalam membangun tim adalah kunci keberhasilan perusahaan, karena sikap pemimpin akan menentukan bagaimana tim berkembang dan seberapa produktif pegawai. Berdasarkan penelitian (Rahardjo, 2021) bahwa ada pengaruh Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Selabintana Penelitian (Susanto, 2017) menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang .

Puskesmas Celikah Kecamatan Kayuagung (Pusat kesehatan Masyarakat) merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitik beratkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada masyarakat. Jumlah tenaga Kesehatan yang dimiliki Puskesmas Celikah adalah sebanyak 95 orang. Adapun pembagian pekerjaan pegawai pada Puskesmas Celikah pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Puskesmas Celikah

Nomor	Jabatan/ Pekerjaan	Jumlah (orang)
1	Dokter Umum	1 orang
2	Dokter Gigi	1 orang
3	Bidan	33 orang
4	Perawat	33 orang
5	Perawat Gigi	3 orang
6	Analisa Labor	3 orang
7	Analisa Gizi	2 orang
8	Tenaga Farmasi	4 orang
9	Apoteker	2 orang
10	Kas Keliling	6 orang
11	Tenaga Penunjang	2 orang
12	Tenaga Kesehatan Masyarakat	8 orang
13	Petugas K3	6 orang
Jumlah Pegawai		95 orang

Sumber : Puskesmas Celikah, Ogan Komering Ilir

Kinerja pegawai Medis pada puskesmas Celikah masih belum optimal dikarenakan masih ada pegawai puskesmas pulang kerja lebih awal dari waktunya sehingga kewajibannya dalam menjalankan tugas melayani masyarakat tidak maksimal serta masih ada keluhan dari masyarakat yang dirasakan oleh masyarakat mengenai masih adanya pegawai puskesmas mengobrol sesama rekan. Kinerja pegawai Medis pada puskesmas Celikah masih belum optimal dikarenakan masih ada pegawai puskesmas pulang kerja lebih awal dari waktunya sehingga kewajibannya dalam menjalankan tugas melayani masyarakat tidak maksimal serta masih ada keluhan dari masyarakat yang dirasakan oleh masyarakat mengenai masih adanya pegawai puskesmas mengobrol sesama rekan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Nabila et al., 2023) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler, (Prasetyo, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan.

Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang sangat penting karena kesuksesan organisasi tergantung pada bagaimana seorang pemimpin mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, dalam (Fatri T, 2022). Kepemimpinan Menurut Miftah Thoha (Rasjid, 2021) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Martinis Yamin dan Maisah (Rasjid, 2021) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin

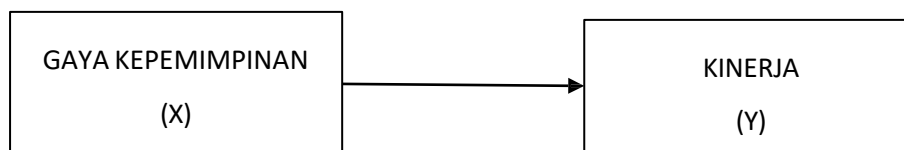
adalah seseorang dengan wewenangkepemimpinannya mengarahkan bawahannyauntuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannyadalam mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter (Kasmir dalam (Prasetyo, 2023). Menurut Busro (Kasih P, 2023), “gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.” Menurut Chaniago (Kasih P, 2023)), “gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan pada pegawainya. Menurut Handoko (Ratu, 2024) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2016)



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2023) Hipotesis penelitian adalah dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam masalah sebelumnya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Alternatif (Ha)
Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai Puskesmas Celikah.
2. Hipotesis Nol (Ho)
Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai Puskesmas Celikah.

METODE

Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian di puskesmas celikah Kecamatan Kayu Agung yang beralamat di jalan Lintas Sumatra, Celikah, Kec. Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan 30661.

Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi menurut Sugiyono (Warni, 2024) adalah sekelompok individu dengan karakteristik serupa (spesies) yang hidup di tempat yang sama dan memiliki kemampuan untuk mereproduksi antara mereka sendiri. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Celikah Kecamatan Kayu Agung sejumlah 95 orang. Menurut Gujarati, (Tampaty, 2024) Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian adalah non probability sampling yaitu pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas pada proses analisis data memiliki tujuan agar validitas instrumen penelitian dapat diketahui. Sehingga instrumen bisa dipakai mengukur hal yang sudah sepatutnya diukur. Sedangkan instrumen disebut reliabel bila instrumen penelitian bisa digunakan mengukur objek serupa dan menghasilkan data yang serupa. Kuisisioner disebarkan kepada 95 responden dimana semuanya merupakan karyawan Puskesmas Celikah, kabupaten Ogan Komering Ilir. Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung pada setiap item memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel. Diketahui jumlah sample pada penelitian ini adalah 95 orang, maka r tabel ditentukan sebesar 0,1996. Selanjutnya data di olah menggunakan SPSS 26. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 26, didapatkan hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	hasil
X1	0.563	0.1996	valid
X2	0.332	0.1996	valid
X3	0.285	0.1996	valid
X4	0.626	0.1996	valid
X5	0.336	0.1996	valid
X6	0.572	0.1996	valid
X7	0.381	0.1996	valid
X8	0.474	0.1996	valid
X9	0.275	0.1996	valid
x10	0.881	0.1996	valid
Y1	0.753	0.1996	valid
Y2	0.484	0.1996	valid
Y3	0.570	0.1996	valid
Y4	0.541	0.1996	valid
Y5	0.542	0.1996	valid
Y6	0.862	0.1996	valid
Y7	0.316	0.1996	valid
Y8	0.439	0.1996	valid
Y9	0.383	0.1996	valid

Y10	0.685	0.1996	valid
-----	-------	--------	-------

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak nilai r setiap item kuisioner berada di atas nilai r tabel yang telah ditentukan melalui jumlah sample yaitu 0.1996. Artinya kuisioner dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Indeks kepercayaan total variabel adalah apa yang kami kejar dengan uji reliabilitas instrumen ini. Setelah dilakukan pengecekan validitas dan diperoleh item-item pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan pengecekan reliabilitas dengan memakai rumus Cronbach Alpha untuk memastikan konsistensi item-item tersebut. Reliabilitas item pertanyaan kuesioner dapat ditentukan jika skor Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Minimum	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0,680	0,600	Reliabel
Kinerja	0,714	0,600	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Dari tabel outout di atas, nilai cronbach alpha setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada kuisioner dapat dikatakan konsisten atau reliabel.

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 linier sederhana memiliki fungsi sebagai berikut : Menguji hubungan atau korelasi atau pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Kemudian elakukan prediksi atau estimasi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Lalu data yang dianalisis haru berupa data yang berskala interval atau rasi. Pada penelitian ini Tujuan dari uji analisis regresi linier sederhana adalah untuk menilai apakah kedua variabel tersebut berhubungan. Di bawah ini rumus yang dipakai untuk menentukan tes:

$$Y = a + bX$$

X : Variabel Independen Y : Variabel Dependen

a : Konstanta

b : Konstanta Regresi Variabel

Dalam riset ini, SPSS dipakai untuk melakukan perhitungan yang diperlukan untuk analisis regresi. Seperti terlihat pada tabel di bawah, analisis terlampir menghasilkan temuan sebagai berikut.

Tabel 4. Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,037	3,125		1,932	,056
	X	,863	,076	,761	11,319	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Dari interpretasi tabel output SPSS di atas maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y: 6,037 + 0,863X$$

Nilai A pada persamaan di atas senilai 6,037. Angka ini merupakan angka konstan yang artinya apabila tidak ada gaya kepemimpinan (X) maka nilai kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah (Y) sebanyak 6.037. Nilai B adalah nilai koefisien regresi yaitu sebanyak 0,863. Artinya setiap penambahan 1 % gaya kepemimpinan (X) maka ada peningkatan pada kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir sebanyak 0,863. Dikarenakan nilai koefisien regresi positif maka, yaitu senilai 0,863, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan:

$$Y: 6,037 + 0,863X$$

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen seperti yang diperlihatkan pada tabel 4.7, didapatkan bahwa nilai T hitung adalah sebesar 11,319. Angka sign 0,000 menunjukkan level signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa T hitung > T tabel yaitu $11,319 > 1,661$, dengan level signifikansi $0,000 < 0,005$. Artinya, ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,575	2,063

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: data diolah

Berdasarkan analisis SPSS, variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 57,9% varian tingkat respons, sedangkan 42,1% sisanya disebabkan oleh faktor di luar model regresi.

Pembahasan

Setelah melakukan perhitungan data dengan SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Melalui hasil Uji T didapatkan hasil perhitungan dimana nilai T hitung lebih besar dari T tabel, serta memiliki nilai signifikansi di bawah 0,005. Nilai T hitung yang didapatkan adalah sebesar 11,319 lebih besar daripada nilai T tabel yaitu 1,661. Sementara itu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya adalah bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Sementara itu dari hasil Uji F demikian disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dari hasil perhitungan, didapatkan F hitung sebesar 128,117 atau lebih besar dari F tabel yaitu 3,941. Level signifikansi juga menunjukkan angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,005 yang sudah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Sementara itu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan sebesar 57,9% varian tingkat respons, sedangkan 42,1% sisanya disebabkan oleh faktor di luar model regresi. Dengan demikian berdasarkan hipotesis yang disampaikan sebelumnya artinya H_a dapat diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah perhitungan melalui Uji T, didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Celikah, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hal ini ditandai dengan nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel. Nilai T hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 11,319 dengan level signifikansi 0,000. Sedangkan t tabel sebesar 1,661.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, seperti terlihat dari koefisien determinasi R^2 sebanyak 0,579 artinya variabel gaya kepemimpinan dapat menjelaskan Variabel Kinerja karyawan sebesar 57,9%, sedangkan sisanya ada 42,1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Saran

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Begitupun pada Puskesmas Celikah, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Seorang pemimpin harus mampu memiliki perencanaan yang baik dan mampu mendelegasikan tugas kepada bawahannya dengan bahasa yang baik. Namun gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda. Kebanyakan orang tidak menyukai gaya otoriter. Gaya otoriter kebanyakan menitikberatkan tugas kepada karyawan namun dengan perintah yang tidak terlalu baik. Karyawan lebih menyukai gaya kepemimpinan yang mampu turun dan merangkul seluruh karyawannya. Apabila hal tersebut dapat dilaksanakan, kinerja pegawai dapat meningkat, serta kerja sama antar bagian pun dapat terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatri T, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusmapro Umpk 3 Palembang . *Jurnal Manajemen*, 10(3), 375–391.
- Ghozali. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. .
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.

- Kasih P, K. dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Banyuasin,. *Jurnal Siguntang*, 1(1), 83–95.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdhakarya.
- Nabila, B., Octarinie, N., Zubaidah,), & Dahlan, P. (2023). PENGARUH DISIPIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
- Prasetyo, P. D. dkk. (2023).). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *Siguntang*, 1(1), 59–74.
- Rahardjo, P. dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Hotel Selabintana). *Cakrawala Repositori IMWI*, , 4(1), 66–76.
- Rasjid, A. (2021). Pengaruh Persepsi Harga dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Pelangsn Pada Jasa Transportasi Ojek Online (Studi Kasus Pelanggan Grab Di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen*, 9(4).
- Ratu, M. dkk. (2024). Pengaruh kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan CV Wika Mandiri Palembang. *Jurnal Siguntang*, 2(1), 12–22.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang)*. . 2(1), 12–22.
- Tampaty, E. dkk. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Asset I Field Ramba Zona 4 Regional 1 Rambajaya Kec.Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Siguntang*, 2(1), 58–65.
- Warni, Z. dkk. (2024). Pengaruh Corperate Social Responcibility (CSR) Terhadap Bidang Sosial, Ekonomi dan Lingkungan Terhadap Loyalitas Nasabah Pegadaian di Kota Palembang. *Technobiz*, 7(2), 74–80.