



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port

Nurul Ainun¹, Agung Widhi Kurniawan², Muh. Ilham Wardhana Haeruddin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

ABSTRACT

Penurunan semangat kerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port diketahui mengalami penurunan kedisiplinan kerja karyawan. Saat waktu kerja, sehingga keterlambatan datang atau masuk kerja sering dilakukan sering dilakukan karyawan. Kondisi kedisiplinan kerja karyawan tersebut dapat ditunjukkan dari adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, dimana perusahaan menetapkan jam masuk kerja pukul 08.00 Wita. Berdasarkan data hasil penelitian jumlah karyawan yang datang terlambat yang paling tertinggi terdapat pada bulan November 2021 yaitu sebesar 70 karyawan. Kondisi ini terjadi juga dikarenakan adanya penurunan tingkat kedisiplinan para karyawan dalam bekerja.

Keywords:

Gaya Kepemimpinan; Semangat Kerja Karyawan.

✉ Corresponding author:

Email Address: romansyah@unm.ac.id

1. Pendahuluan

PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan. Dalam aktivitas operasional perusahaan selama ini pemimpin selalu berupaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas kepada karyawan (Rahman, 2021). Karyawan diberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapatnya dalam menyelesaikan sebuah masalah. Dalam perusahaan tersebut pemimpin tidak memandang terhadap bawahannya, juga pemimpin tidak melihat sebuah jabatan seseorang untuk diajak diskusi (Thoha, 2010). Intinya pemimpin menganggap jika bawahannya berkompentensi di wilayah tersebut pemimpin melakukan diskusi bersama untuk mencari sebuah solusi (Kurniawan, 2012). Masalah yang ada dan juga ada penilaian khusus untuk karyawan, dan memberi reward kepada bawahannya jika bawahan tersebut memenuhi target dalam produksi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil wawancara yang dilakukan beberapa karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

Pengambilan data awal (Observasi) pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port bahwa perusahaan tersebut dapat dikatakan bahwa pemimpin selama ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengutarakan pendapatnya terkait dengan permasalahan yang terjadi (Haeruddin dkk, 2022). Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya diperusahaan. Pemimpin memiliki kepedulian atas keberadaan karyawan diperusahaan. Pemimpin selama ini berusaha untuk menyampaikan kebawahannya untuk mencapai sebuah target, dan target itu harus dicapai (Karim, 2019). Dalam perusahaan ini karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya kinerja secara optimal (Ismail dkk, 2022).

Adapun kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port Pada Tahun 2021. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pencapaian kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port Tahun 2021

Indikator dan Standar Kinerja	Pencapaian Kinerja		Keterangan	
	SATUAN	STANDAR		
Produktivitas Bongkar Muat	B/C/H	25	26.37	Baik
	B/S/H	35	37.61	Baik
Receiving	Menit	35	19.82	Baik
Delivery	Menit	45	23.82	Baik

Sumber: PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port, 2021.

Keterangan:

- Produktivitas Bongkar Muat B/C/H = Jumlah perbox per craine dalam 1 jam
- Produktivitas Bongkar Muat B/S/H =Jumlah box dikerjakan dalam 1 kapal perjam.
- Receiving = Hitungan menit
- Delivery = Waktu pelayanan

Dari tabel 1 menjelaskan bahwa kinerja pekerjaan karyawan dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan, di mana *Produktivitas bongkar muat B/C/H* adalah jumlah perboxnya per *craine* dalam 1 jam, standar atau target yang diberikan 25 *box* per jam untuk 1 *crainen*. Pencapaian kinerja karyawan pada Terminal Head Peti Kemas Makassar

New Port PT. Pelindo Terminal Petikemas yaitu 26,37 jadi dikategorikan baik karna melebihi. Kemudian untuk *B/S/H* jumlah *box* dikerjakan dalam 1 kapal per jam, standar atau target yang diberikan oleh otoritas pelabuhan 35 *box* per jam untuk perkapalnya. Pencapaian kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port yaitu 37.61 jadi dikategorikan baik karna melebihi.

Sedangkan *receiving* itu hitungan menit standar yang diberikan 35 menit minimal. Waktu yang diberikan 35 menit tapi *planing receiving* bisa sampai 19.82 jadi lebih cepat lebih bagus. Kemudian *delivery* standar waktu pelayanan yang diberikan minimal 45 menit yang diberikan dari otoritas pelabuhan kemudian pencapaian kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port yaitu 23.82 berarti tidak perlu sampai 45 menit kita mengerjakan pelayanan *delivery* ini maka dikatakan baik.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dapat dikatakan terealisasi semua dan bahkan melebihi standar yang diinginkan perusahaan (Herison dkk, 2022). Dimana karyawan bisa menyelesaikan target pekerjaan tahun 2021. Dengan demikian hal ini membuktikan bahwa semangat kerja karyawan diperusahaan tersebut dapat dikatakan baik sesuai dengan penjelasan tentang semangat kerja yaitu gambar perilaku dan kesediaan untuk bertindak serta mengerjakan pekerjaan dengan baik (Haeruddin dkk, 2020). Dalam mencapai target tersebut hal ini dibuktikan pada tabel 1.

Hal ini juga dipengaruhi oleh tingkat absensi karyawan dimana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan seperti adanya karyawan yang terlambat datang, sakit, cuti, izin. Data ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini yang merupakan rekapitulasi absensi tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 2. Absensi Karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port Tahun 2021

BULAN	KETERANGAN				JUMLAH ABSEN	JUMLAH KARYAWAN	%
	TD	S	C	I			
Januari	20	-	-	-	20	225	9%
Februari	34	12	4	3	53	225	24%
Maret	20	27	8	4	59	225	26%
April	53	24	2	5	84	225	37%
Mei	42	24	2	13	81	225	36%
Juni	31	12	12	2	57	225	25%
Juli	45	33	11	7	96	225	43%
Agustus	38	18	14	9	79	225	35%
September	30	21	12	7	70	225	31%
Oktober	47	21	20	8	96	225	43%
November	70	11	22	14	117	225	52%
Desember	8	3	16	-	27	225	12%

Sumber: PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port, 2021.

Dari tabel 23 dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan absensi karyawan dapat mengindikasikan adanya penurunan semangat kerja karyawan. Dimana sebagian karyawan meninggalkan pekerjaan dengan alasan sakit. Permasalahan mengenai semangat kerja karyawan tersebut menjadikan aktivitas kerja tidak dapat berjalan sesuai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

dengan ketentuan (Desi dkk, 2021). Indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja yaitu ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi. Jadi semakin tingginya absensi kerja maka mengindikasikan adanya penurunan atas semangat kerja karyawan.

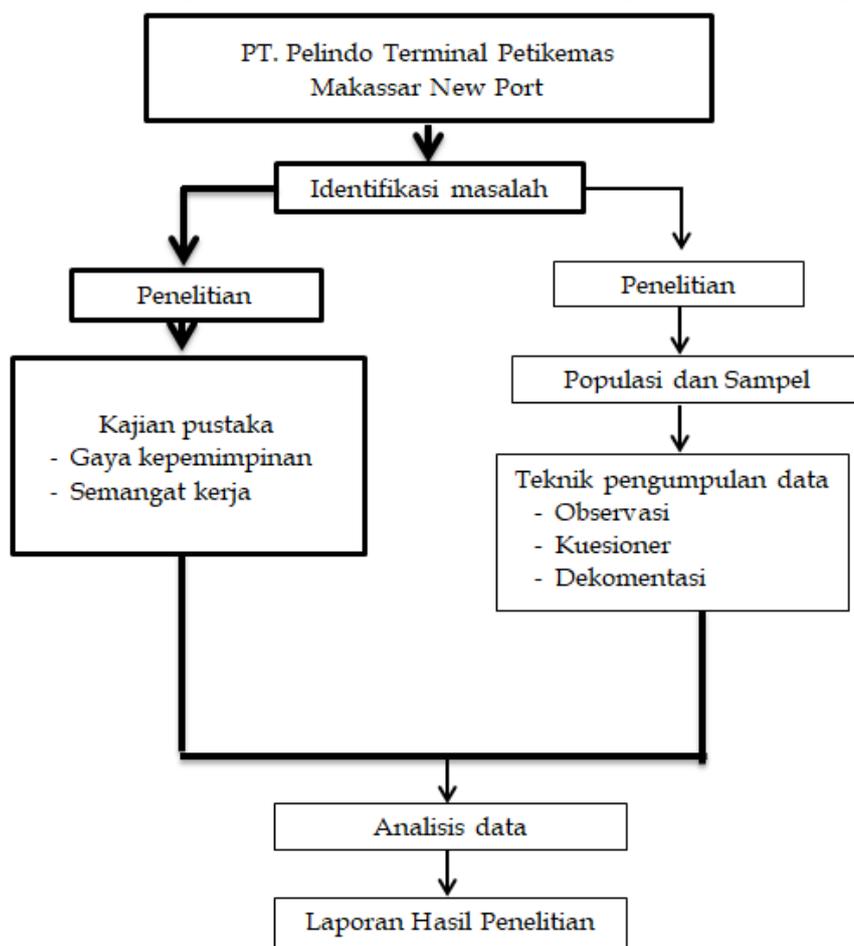
2. Methodologi

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat untuk meneliti populasi atau sampel (Sugiyono, 2013). Penelitian yang dilakukan ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

Desain Penelitian

Desain penelitian bertujuan untuk memudahkan penelitian dalam melaksanakan penelitiannya, Sehingga peneliti dapat lebih terarah dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Maka di butuhkan desain peneltian yang tepat sesuai dengan kebutuhan penelitian. Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahapan persiapan hingga pada tahap penulisan hasil penelitian serta pelaporan hasil penelitian. Desain penelitian memberikan gambaran tentang prosedur dalam mendapatkan data yang diperlukan. Adapun gambaran desain penelitian dengan skema sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah keseluruhan jumlah karyawan yang ada pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port yaitu sebanyak 225 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Pengertian simple random sampling teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di populasi itu (Karim dkk, 2021). Pengambilan sampel untuk penelitian (Arikunto, 2013) jika subjek kurang dari 100 maka diambil, tetapi subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih". Untuk menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 15%, berikut rumus slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} = \frac{225}{1 + 225(10\%)^2} = \frac{225}{3.25} = 69.230 \rightarrow 70 \text{ Orang}$$

Definisi Operasional dan Pengukurann Variable

a. Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel adalah definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberika suatu operasional yang diperlukan atau spesifikasikan kegiatan untuk mengukur variabel. Untuk menghindari salah pengertian dan meluasnya permasalahan dalam penelitian ini, maka variabel operasional yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan semangat kerja.

b. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel merupakana seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuatitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (Kurniawan, 2012). Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Responden dalam peneliti ini adalah 70 karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

Tabel 3. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	50	71%
2	Perempuan	20	28
	Jumlah	70	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 4. Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30	51	72%
2	31-40	13	18%
3	41-50	6	8%
	Jumlah	70	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 5. Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<2 tahun	16	22%
2-5 tahun	35	50%
6-9 tahun	7	10%
>10 tahun	12	17%

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 6. Responden Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK/STM	22	31%
D3/D4	8	11%
S1	40	57%

Sumber: Data diolah, 2022.

b. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 70 responden karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port untuk melihat tanggapan terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel yang diteliti yaitu dengan cara mengkalikan setiap skor yang diperoleh dengan nilai skala likert dari responden maka perlu diketahui rating scale yang berfungsi untuk mengetahui kategorisasi skor jumlah kuesioner dengan tabel rentang skala. Survey ini menggunakan skala likert

dengan bobot tertinggi. Setiap pertanyaan yaitu 5 dan bobot terendah yaitu 1, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang maka:

$$\text{Range skor} = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{70(5-1)}{5} = 56$$

Skor tertinggi: Jumlah sampel x Bobot tertinggi = 70 x 5 = 350

Skor terendah: Jumlah sampel x Bobot terendah = 70 x 1 = 70

Sehingga range skor untuk penelitian ini yaitu:

Tabel 7. Kategorisasi Variabel

Sangat Rendah	70-126
Rendah	127-181
Netral	182-238
Tinggi	239-294
Sangat Tinggi	295-350

c. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validasi selengkapnya dapat dilihat berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	1	0,701	0,2319	Valid
	2	0,781	0,2319	Valid
	3	0,688	0,2319	Valid
	4	0,852	0,2319	Valid
	5	0,633	0,2319	Valid
	6	0,811	0,2319	Valid
	7	0,634	0,2319	Valid
	8	0,730	0,2319	Valid
	9	0,721	0,2319	Valid
	10	0,620	0,2319	Valid
Semangat Kerja (Y)	1	0,601	0,2319	Valid
	2	0,565	0,2319	Valid
	3	0,528	0,2319	Valid
	4	0,253	0,2319	Valid
	5	0,575	0,2319	Valid
	6	0,509	0,2319	Valid
	7	0,655	0,2319	Valid
	8	0,677	0,2319	Valid
	9	0,640	0,2319	Valid
	10	0,551	0,2319	Valid
	11	0,520	0,2319	Valid
	12	0,521	0,2319	Valid
	13	0,284	0,2319	Valid
	14	0,380	0,2319	Valid

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel 8 diatas, dapat dilihat dari pengujian dari olah data dengan menggunakan SPSS 20. Dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0.2319. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

d. Uji Reabilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Instrumen reabilitas bias menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Berikut hasil pengujian reabilitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's	
	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,888	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,724	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 1.13 menunjukkan bahwa samua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 dari variabel gaya kepemimpinan yaitu 0.888 dan variabel semangat kerja 0,724. Jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

e. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi liner sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan. Berdasarkan perhitungan program SPSS *Statistic 20 for windows*. Yang digunakan sebagai analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber: Data diolah, 2022.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.029	4.955		7.270	.000
	<i>Gaya Kepemimpinan (X)</i>	.492	.114	.465	4.330	.000

Bersadarkan tabel 10 tersebut dapat lihat persamaan analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$y = a+bx$$

$$y =36.029 + 0.492x$$

dari hasil analisis tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

- 1) Nilai *Constand* (a) sebesar 36.029 artinya tanpa di pengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan (X), maka variabel Semangat Kerja karyawan (Y) sudah terbentuk 36.029
- 2) Koefisien regresi sebesar 0.492x artinya jika Gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan sebesar 0.492 satuan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, digunakan 2 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X) untuk mengetahui pengaruh terhadap semangat kerja (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port berlokasi di Jl. Sultan Abdullah Raya Makassar, jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* (sampel acak). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya pemimpin terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa skor terendah pada deskripsi variabel gaya kepemimpinan pada item pernyataan ke-5 terkait atasan memperlakukan seluruh karyawan dengan sam. Karyawan tersebut merasa belum diperlakukan dengan sama seperti karyawan lain karena karyawan tersebut tingkat kedisiplinan kurang dan tidak sadar atas tanggung jawab yang diberikan (Pupitaningtyas & Kurniawan, 2013). Kemudian pada pernyataan ke-10 terkait atasan saya memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi artinya karyawan tersebut tidak mendapatkan *reward* atau apresiasi terhadap prestasi yang diraih, karena adanya karyawan tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan pada variabel semangat kerja pada item pernyataan ke-11 terkait dalam memberikan kebijakan kepada karyawan perusahaan berlaku adil kepada karyawan. Karyawan tersebut belum mendapatkan kebijakan yang adil dari perusahaan karena lingkungan kerja dalam perusahaan kurang mendukung serta kurangnya target pencapaian (Tarlis, 2017). Selanjutnya pada pernyataan ke-13 terkait saya mogok kerja jika ada kebijakan tidak sesuai dengan saya, artinya karyawan tersebut belum tentu mogok kerja jika kebijakan tidak sesuai dan akan tetap bekerja sesuai dengan prosedur yang ada karena karyawan tersebut menerima kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana karyawan tetap berusaha menjalankan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Syukur dkk, 2021). Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi Nilai *Constand* (a), artinya tanpa di pengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan (X), maka variabel Semangat Kerja karyawan (Y) sudah terbentuk. Sedangkan Koefisien regresi yaitu jika Gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Setelah dilakukan, uji t diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dan hasil analisis data tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Maka diperoleh

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

Referensi:

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). PT. Rineka Cipta.
- Desi, N., Sabri, M., Karim, A., Gonibala, R., & Wekke, I. S. (2021). Environmental Conservation Education: Theory, Model, and Practice. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 1149-1162.
- Haeruddin, M., Asri, A., Firdaus, F., Mustafa, M. Y., Abraham, F. P. A. P., & Haeruddin, M. I. W. (2022). Running'with the Devil: A Study on Athletes' Compensation and Turnover Intention. *Annals of Applied Sport Science*, 10(1), 0-0. [10.52547/aassjournal.992](https://doi.org/10.52547/aassjournal.992)
- Haeruddin, M., Mansur, M. A. R., Mansur, M., Thaief, I., & Haeruddin, M. I. W. (2020). Keeping up with the CISG: A Case of Indonesia. *Iranian Economic Review*, 24(4), 923-933.
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *Psychology and Education*, 59(1), 385-396.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(4), 391-408.
- Kurniawan, A. W., Musa, M. I., Akbar, A., Burhanuddin, B., Mustafa, M. Y., & Haeruddin, M. I. M. (2022). The Magical mystery tour: The enigma of Indonesia education service during COVID-19 outbreak. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(5), 1760-1773. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i5.6032>
- Puspitaningtyas, Z., & Kurniawan, A. W. (2013). Leadership in higher education: Academic leader or manager?. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 44270.
- Rahman, F. A. (2021). The Effectiveness for Regional Budget of Revenue and Expenditure as a Control Tools in Enrekang Regency Governments. *Saudi J Econ Fin*, 5(4), 173-179.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syukur, A., Novianti, A. S., & Karim, A. (2021). Financial Ratio Analysis of Pt. Semen Tonasa
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*
DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

- before and After Joining the Semen Indonesia Group. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 5(1), 11-17.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1-20.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpin dan Manajemen*. PT.Raja Grafindo Persada.