



---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu

Dafa Saelendra<sup>1\*</sup>, Syofian<sup>2</sup>, Janusi Waliamin<sup>3\*</sup>

dafasaelendra17@gmail.com<sup>1\*</sup>, yansyofian60@gmail.com<sup>2</sup>, jwaliamin@gmail.com<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen

<sup>1,2,3</sup>Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH.

Received: 01 05 2023. Revised: 11 05 2023. Accepted: 07 06 2023.

**Abstract :** The study aims to determine how much the Variables, Charismatic Leadership Style, Individual Characteristics, and Job Characteristics influence Employee Performance at PT. Elnusa Petrofin Bengkulu. In this study, questionnaires were distributed. This study uses a quantitative approach. This research involved all employees of PT. Elnusa Petrofin Bengkulu. 50 using saturated sample technique. This study uses SPSS 22. The results show that (1) Charismatic Leadership Style affects the performance of PT. Elnusa Petrofin Bengkulu significantly; (2) Individual characteristics do not affect the performance of employees of PT. Elnusa Petrofin Bengkulu; (3) Job characteristics do not affect the performance of employees of PT. Elnusa Petrofin Bengkulu; and (4) Charismatic leadership style, individual characteristics, and job characteristics simultaneously influence employee performance.

**Keywords :** Charismatic Leadership Style, Individual Characteristics, Job Characteristics, Employee Performance

**Abstrak :** Studi bertujuan untuk menentukan seberapa besar Variabel, Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu. Dalam penelitian ini, kuisisioner disebar. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan semua karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu. 50 menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan Karismatik memengaruhi kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu secara signifikan; (2) Karakteristik individu, tidak memengaruhi kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu; (3) Karakteristik pekerjaan, tidak memengaruhi kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu; dan (4) Gaya kepemimpinan karismatik, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan, memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Ketika perusahaan sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Pudjiati, 2014). Telah diakui secara luas baik itu untuk masa sekarang maupun di masa yang akan datang, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci terpenting organisasi untuk mengunci SDM yang berkualitas, inovatif, disiplin, dan berkomitmen (Pratiwi et al., 2023).

Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual, Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2007). Kinerja karyawan sangat berpengaruh oleh beberapa hal seperti, gaya kepemimpinan, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan masing-masing dari lingkungan kerja. Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas yang menonjol pada seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya dengan menggunakan anugrah supranatural dan kekuatan pengikutnya (Sutianah et al., 2018). Dimana pemimpin dengan kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang berkuasa dan pemberi pengaruh, memiliki kepercayaan diri tinggi, dan sangat meyakini kebenaran atas keyakinannya (Anisah Fithriyah, 2014).

Faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja juga adalah karakteristik individu, Karakteristik individu mencakup mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Kunanti, 2022). Pada dasarnya pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, karena itu pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa dalam rangka mencapai efisiensi teknis dan produktivitas yang diciptakan oleh karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Aminin, 2022). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat Tanggung jawab karyawan, yang mencakup berbagai tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh sifat pekerjaan (Indrawijaya, 2022).

PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu perusahaan yang bergerak di bidang produk jasa dan migas, perusahaan ini mengedepankan layanan yang semaksimal mungkin kepada karyawan. PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu memberi perhatian besar terhadap karakteristik

individu, tidak hanya di tentukan dari kuantitas dan kualitas kerja karyawan, akan tetapi menimbang dari perusahaan. Gaya kepemimpinan karismatik dan karakteristik pekerjaan pun juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan PT. Eilnusa Peitrofiin Kota Beingkulu sebagai populasi. Seluruh karyawan PT. Eilnusa Peitrofiin Kota Beingkulu, yang berjumlah 50 orang, termasuk dalam sampel penelitian ini. Sampling jenuh atau *non-probability* digunakan untuk mengumpulkan sampel ini. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan digunakan sebagai variabel terikat, dan gaya kepemimpinan karismatik, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan digunakan sebagai variabel bebas. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuisioner dan menggunakan skala likert. Skala satu menunjukkan sangat tidak setuju, skala dua menunjukkan tidak setuju, skala tiga menunjukkan netral, skala empat menunjukkan setuju, dan skala lima menunjukkan sangat setuju (Sugiyono, 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

H Setelah data diproses menggunakan program SPSS, beberapa tes analisis dibuat:

Tabel 1 Menunjukkan Hasil Uji Validitas.

Variabel	R hitung	R table	Ket
<b>X1</b>			
1	0,780	0,2787	Valid
2	0,845	0,2787	Valid
3	0,749	0,2787	Valid
4	0,630	0,2787	Valid
5	0,696	0,2787	Valid
6	0,766	0,2787	Valid
7	0,679	0,2787	Valid
<b>X2</b>			
1	0,735	0,2787	Valid
2	0,727	0,2787	Valid
3	0,851	0,2787	Valid
4	0,877	0,2787	Valid
5	0,793	0,2787	Valid
6	0,391	0,2787	Valid
<b>X3</b>			
1	0,752	0,2787	Valid
2	0,658	0,2787	Valid
3	0,743	0,2787	Valid
4	0,502	0,2787	Valid

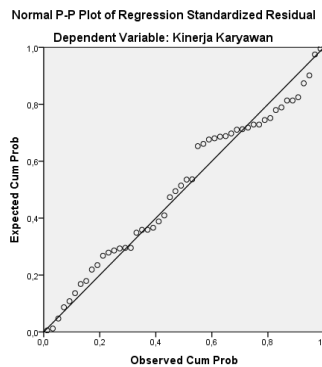
5	0,777	0,2787	Valid
<b>Y</b>			
1	0,755	0,2787	Valid
2	0,697	0,2787	Valid
3	0,629	0,2787	Valid
4	0,648	0,2787	Valid
5	0,617	0,2787	Valid
6	0,821	0,2787	Valid

Menurut tabel di atas, item pertanyaan memiliki rhitung > rtabel, sehingga item Pertanyaan telah divalidasi.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Karismatik	0,850	0,6	Reliabel
2	Karakteristik Individu	0,827	0,6	Reliabel
3	Karakteristik Pekerjaan	0,716	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,778	0,6	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai Cronbach positif lebih dari 0,6, jadi variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik(X1), Karakteristik Individu (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3) dan Kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.



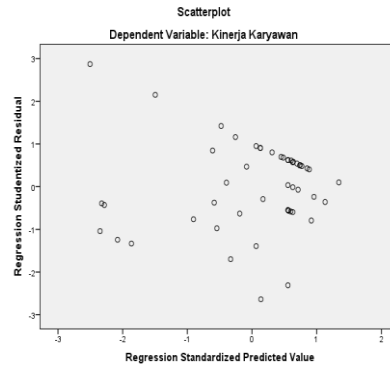
Gambar 1. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, titik-titik tersebar Distribusi data yang normal terlihat ketika terletak jauh dari garis diagonal.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,993	1,007
,600	1,666
,598	1,673

Dari tabel yang tertera di atas, terlihat bahwa nilai toleransi untuk X1, X2, dan X3 melebihi 0,1 sementara VIF kurang dari 10. Oleh sebab itu, setiap variabel independen yang disebutkan di atas tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik menyebar, Dengan demikian, heteroskedastisitas tidak dipengaruhi oleh variabel independen. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,585	4,617		2,292	,027
Gaya Kepemimpinan Karismatik	,490	,112	,535	4,372	,000
Karakteristik Individu	-,122	,114	-,169	-1,074	,289
Karakteristik Pekerjaan	,207	,181	,180	1,143	,259

Persamaan regresi yang dihasilkan dari perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS adalah  $Y = 10,585 + 0,490X_1 + -0,122X_2 + 0,207X_3$  Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Nilai konstanta = 10,585. Artinya jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan yaitu 10,585 satuan. 2) Nilai koefisien variabel (X<sub>1</sub>) = 0,490 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Karismatik mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> tetap, maka Y akan meningkat sebesar 0,490 satuan. 3) Nilai koefisien variabel (X<sub>2</sub>) = -0,122 artinya apabila Karakteristik Individu mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> tetap, maka Y akan menurun sebesar -0,122 satuan. 4) Nilai koefisien variabel (X<sub>3</sub>) = 0,207 artinya apabila Karakteristik Pekerjaan mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> tetap, maka Y akan meningkat sebesar 0,207 satuan.

Tabel 5. Uji korelasi berganda dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,562 <sup>a</sup>	,316	,271	1,74391

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi berganda ( $R$ ) berjumlah 0,562. Maka hal ini berarti terdapat hubungan yang sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Elnusa Petrofin Bengkulu.. Sedangkan nilai koefisien diterminasi  $R^2 = 0.271$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Elnusa Petrofin Bengkulu, memberikan sumbangan sebesar 27,1% dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Uji T / Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,585	4,617		2,292	,027
Gaya Kepemimpinan Karismatik	,490	,112	,535	4,372	,000
Karakteristik Individu	-,122	,114	-,169	-1,074	,289
Karakteristik Pekerjaan	,207	,181	,180	1,143	,259

Dari data yang tertera pada tabel, didapatkan nilai signifikansi: 1) Gaya Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) sig sebesar 0,000 Dilihat dari t hitung untuk Gaya Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,372 > 2,012$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Gaya Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). 2) Karakteristik Individu ( $X_2$ ), sig sebesar 0,289 dilihat dari t hitung untuk Karakteristik Individu ( $X_2$ ), dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,074 < 2,012$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti Karakteristik Individu( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan( $Y$ ). 3) Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) sig sebesar 0,259 dilihat dari t hitung untuk Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ )dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,143 < 2,012$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,603	3	21,534	7,081	,001 <sup>b</sup>
	Residual	139,897	46	3,041		
	Total	204,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikan dari  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$   $7,081 > F_{tabel} 2,81$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik sebesar 0,490 hal ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Karismatik mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,490 satuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Aldian, 2019) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Bahwa dapat disimpulkan hasil temuan peneliti ini tentang kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan konsisten dengan temuan terdahulu.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu sebesar -0,122 hal ini berarti apabila Karakteristik Individu mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,122 satuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Runtulalo, 2018) karakteristik individu ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0.092 > 0.05$  dan nilai  $t$  sebesar  $-1.700 < 1.980$ . Jadi karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 0,207 hal ini berarti

apabila Karakteristik Pekerjaan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,207 satuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Junerti et., al 2021) Hipotesis yang kedua, secara parsial diperoleh hasil variabel karakteristik pekerjaan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Nilai Korelasiberganda sebesar 0,562 hal ini berartiterdapat hubungan yang Sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien Determinasi (R2) sebesar 0,271 hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan memengaruhi Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 27,1%. Hasil penelitian ini didukung oleh (Aldian, 2019) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Bahwa dapat disimpulkan hasil temuan peneliti ini tentang kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan konsisten dengan temuan terdahulu.

## **SIMPULAN**

Berdasar hasil penelitian ini adalah Kinerja karyawan PT Elnusa Petrofin Kota Bengkulu dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan karismatik (X1). Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (Y) PT Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. Karakteristik Pekerjaan (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (Y) PT Elnusa Petrofin Kota Bengkulu. "Kinerja karyawan PT Elnusa Petrofin Kota Bengkulu dipengaruhi secara bersamaan oleh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan. Dengan kata lain, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan, semakin tinggi kinerja karyawan (Y).

## **DAFTAR RUJUKAN**

Aldian, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui



- Kepuasan Pada Pegawai Di Pt Bank Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam Indonesia*, 1–26. <http://dspace.uui.ac.id/123456789/18266>
- Aminin, N. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(4).  
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4iSpesial%20Issue%204.1253>
- Fithriyah, A. (2014). *PANDANGAN KONSEP KEPEMIMPINAN KHARISMATIK*.
- Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *ilmu manajemen terapan*, 4, 2.
- Kunanti, W. S. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMPETENSI KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN LIQUID PT INDOLAKTO DI PURWOSARI). *of Innovation Research and Knowledge*, 2, 1.  
<https://doi.org/10.53625/jirk.v2i1.2413>
- Pratiwi, N., Amang, B., & Sahabuddin, Z. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 150–163.  
<https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.207>
- Pudjiati, D. (2014). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRASMANINDO BOGA UTAMA BALIKPAPAN. *jurnal akutansi manajemen madani*, 3, 2.  
[http://ejamm.stiemadani.ac.id/archieve\\_3.php?id=113](http://ejamm.stiemadani.ac.id/archieve_3.php?id=113)
- Runtulalo, B. T. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, Vol 6, No 3 (2018): *JRBM vol 6 no 3 tahun 2018*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/20145>
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.  
*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutianah, E., Sunaryo, W., & Yusuf, A. E. (2018). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK KEPALA SEKOLAH DAN KEPERIBADIAN DENGAN KEINOVATIFAN GURU. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 6(2), 654–662. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.792>