



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gina Diliyanti^{1*}, Futri Nur Holizah², Hepi Darojatun³, Sigit Adji Mulyana⁴, Arvila Salsabil Aulia⁵, Roki Sabirin⁶, Salman Alfarisi⁷

¹⁻⁷ Politeknik Bina Madani, Indonesia

email: Diliyantigina@gmail.com¹

Article Info :

Received:
02-07-2026
Revised:
16-07-2026
Accepted:
10-08-2026

Abstract

Employee performance is a key determinant of organizational productivity and competitiveness, with leadership style recognized as one of the most influential factors affecting work outcomes. This study aims to examine the effect of leadership style on employee performance using a quantitative approach with a causal associative design. Primary data were collected through structured questionnaires employing a five-point Likert scale and analyzed using IBM SPSS. The analytical procedures included validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, partial t-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, indicating that effective communication, participative decision-making, motivation, and appropriate delegation contribute to improved work quality, timeliness, and collaboration. Leadership style explains 45.8% of the variation in employee performance, while the remaining variation is influenced by other organizational factors. These findings provide empirical evidence supporting the strategic role of effective leadership in enhancing organizational performance and human resource management.

Keywords: Employee Performance, Human Resource Management, Leadership Style, Organizational Performance, Simple Linear Regression.

Akbsrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas dan daya saing organisasi, di mana gaya kepemimpinan diakui sebagai salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian asosiatif kausal. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji t parsial, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang partisipatif, pemberian motivasi, serta pendelegasian wewenang yang tepat mampu meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kolaborasi. Gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 45,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor organisasi lainnya. Temuan ini memberikan bukti empiris mengenai pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kinerja Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Regresi Linear Sederhana.



©2026 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, transformasi digital, serta meningkatnya kompleksitas persaingan bisnis telah mendorong organisasi untuk mengelola sumber daya secara lebih adaptif agar mampu mempertahankan keberlangsungan dan keunggulan kompetitifnya. Berbagai organisasi tidak lagi hanya mengandalkan investasi pada teknologi, modal, maupun inovasi produk, tetapi juga berupaya memperkuat kualitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor strategis yang menentukan keberhasilan implementasi tujuan organisasi. Pandangan tersebut menempatkan sumber daya manusia sebagai aset yang memiliki kemampuan untuk mengubah berbagai sumber daya organisasi menjadi kinerja yang bernilai tambah sehingga keberhasilannya tidak dapat digantikan oleh teknologi semata

(Robbins & Judge, 2015). Kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam memanfaatkan kompetensi, pengalaman, motivasi, dan komitmen individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi umumnya memiliki produktivitas yang lebih baik, kualitas pelayanan yang lebih konsisten, serta kemampuan yang lebih besar dalam merespons perubahan lingkungan bisnis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan telah berkembang menjadi isu strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan daya saing pada lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Meskipun kinerja karyawan memiliki posisi yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi, berbagai perusahaan masih menghadapi permasalahan berupa penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya kesalahan kerja, hingga rendahnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. Permasalahan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga berkaitan dengan kualitas komunikasi, koordinasi, serta proses pengarahan yang berlangsung antara pimpinan dan bawahan. Ketidakjelasan instruksi kerja maupun pola pengawasan yang kurang proporsional sering kali menimbulkan ketidakpastian peran sehingga memengaruhi motivasi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Sutrisno, 2016). Penurunan motivasi tersebut pada akhirnya berdampak terhadap menurunnya kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lemahnya pengelolaan hubungan antara pemimpin dan karyawan berkorelasi dengan rendahnya disiplin kerja serta penurunan performa individu dalam organisasi (Rosalina & Wati, 2020). Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada faktor manajerial yang mampu membangun lingkungan kerja yang produktif.

Salah satu faktor organisasi yang memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan perilaku kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam menjalankan fungsi manajerialnya. Gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memberikan instruksi, tetapi juga mencerminkan pola komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta kemampuan membangun hubungan interpersonal yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara adaptif cenderung lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, membangun kepercayaan, serta mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama (Thoha, 2014). Sejumlah penelitian empiris melaporkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada berbagai sektor organisasi, baik perusahaan swasta maupun instansi publik (Gunawan et al., 2022). Penelitian lain juga menjelaskan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif mampu memperkuat motivasi kerja sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan (Fitri et al., 2023). Meskipun demikian, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja masih menunjukkan variasi pada setiap organisasi sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana karakteristik kepemimpinan mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam konteks organisasi yang berbeda.

Berbagai penelitian telah mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi, serta penguatan koordinasi kerja. Temuan tersebut terlihat konsisten pada berbagai konteks organisasi, mulai dari sektor manufaktur, jasa, perbankan, hingga instansi pemerintah yang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai (Erri et al., 2021). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengujian hubungan langsung antara kedua variabel tanpa mengeksplorasi bagaimana dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dapat memengaruhi kekuatan hubungan tersebut (Tamimi & Sopiah, 2022). Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, tingkat digitalisasi, serta kompleksitas tugas memungkinkan efektivitas suatu gaya kepemimpinan berbeda pada setiap lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa temuan empiris yang telah ada belum sepenuhnya memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai efektivitas gaya kepemimpinan dalam berbagai situasi organisasi. Ruang pengembangan kajian masih terbuka untuk memperkaya bukti empiris mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada konteks organisasi yang memiliki karakteristik operasional yang beragam.

Kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang mampu mengelola perubahan semakin meningkat seiring berkembangnya tuntutan efisiensi, inovasi, dan kecepatan pengambilan keputusan dalam lingkungan bisnis modern. Keberhasilan organisasi dalam mempertahankan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan iklim kerja yang mampu mendorong keterlibatan karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi dengan gaya kepemimpinan yang efektif cenderung menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang menerapkan pola kepemimpinan yang kurang adaptif (Jani & Suryadinata, 2023). Hasil penelitian lain juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberdayakan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja, motivasi, dan pencapaian target organisasi secara berkelanjutan (Iskandar et al., 2023). Bukti empiris tersebut memperlihatkan bahwa penguatan kapasitas kepemimpinan merupakan salah satu strategi yang relevan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Atas dasar itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai strategis, baik untuk memperluas pengembangan teori perilaku organisasi maupun sebagai dasar penyusunan kebijakan pengembangan kepemimpinan dalam praktik manajemen.

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang berperan dalam membentuk efektivitas pelaksanaan pekerjaan di tingkat individu. Kajian ini diarahkan untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dalam konteks organisasi yang dinamis serta menjadi pelengkap bagi berbagai temuan empiris yang telah ada. Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas melalui penguatan kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara empiris. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui instrumen penelitian terstruktur (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan tetap maupun kontrak yang aktif bekerja pada objek penelitian, sedangkan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan dipilih melalui teknik purposive sampling berdasarkan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun serta berada di bawah supervisi langsung pimpinan. Data penelitian terdiri atas data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan serta berbagai literatur ilmiah yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang dioperasionalkan melalui indikator kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi dan penghargaan, serta delegasi wewenang, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemandirian dan kerja sama tim yang diadaptasi dari konsep kepemimpinan dan perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2016).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS melalui tahapan pengujian kualitas instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan setiap indikator memenuhi persyaratan pengukuran. Sebelum pengujian hipotesis, model penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengidentifikasi arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Efendi, 2020). Pengujian hipotesis

dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan sehingga hasil analisis dapat memberikan dasar empiris dalam mengevaluasi efektivitas praktik kepemimpinan di lingkungan organisasi (Alam et al., 2023).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, sintesis penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H₀: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Kualitas Instrumen

Penelitian ini melibatkan 86 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan berada di bawah supervisi langsung pimpinan. Karakteristik responden dianalisis untuk memperoleh gambaran mengenai latar belakang individu yang menjadi sumber data penelitian sekaligus memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang memadai dalam mengevaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja. Keberagaman karakteristik responden menjadi aspek penting karena persepsi terhadap kepemimpinan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan intensitas interaksi dengan atasan (Hasibuan, 2016). Mayoritas responden berasal dari kelompok usia produktif dan memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun sehingga diasumsikan telah memahami pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Komposisi tersebut memberikan dasar yang memadai bagi penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara lebih objektif. Informasi mengenai karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 86)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	49	57,0
Perempuan	37	43,0
Usia		
20–25 tahun	16	18,6
26–35 tahun	39	45,3
36–45 tahun	22	25,6
>45 tahun	9	10,5
Pendidikan		
SMA	15	17,4
Diploma	24	27,9
S1	40	46,5
S2	7	8,2
Masa Kerja		
1–2 tahun	24	27,9
3–5 tahun	35	40,7
>5 tahun	27	31,4

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh karyawan berusia 26–35 tahun dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1), sedangkan masa kerja terbanyak berada pada rentang 3–5 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase produktif dengan pengalaman kerja yang relatif memadai untuk memberikan penilaian terhadap praktik kepemimpinan di tempat kerja. Dominasi responden yang telah bekerja lebih dari tiga tahun juga mengindikasikan bahwa mereka telah memiliki intensitas interaksi yang cukup dengan pimpinan sehingga persepsi yang diberikan cenderung merefleksikan kondisi organisasi secara aktual. Kondisi ini memperkuat kualitas data yang

diperoleh karena penilaian responden tidak hanya didasarkan pada pengalaman jangka pendek, tetapi juga pada proses adaptasi dan interaksi yang berlangsung secara berkelanjutan. Karakteristik tersebut dinilai relevan dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel sebesar 0,212 pada tingkat signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga setiap butir pertanyaan memiliki kemampuan menjelaskan variabel yang diukur (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan maupun kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r -hitung	r -tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	12	0,543–0,864	0,212	Valid
Kinerja Karyawan	12	0,557–0,851	0,212	Valid

Hasil pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi di atas batas minimum yang dipersyaratkan sehingga setiap item dinilai mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Tidak ditemukannya indikator yang gugur menunjukkan bahwa instrumen telah memiliki tingkat ketepatan pengukuran yang baik dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya. Ketepatan indikator dalam merepresentasikan variabel penelitian menjadi prasyarat penting agar hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dianalisis secara lebih akurat (Robbins & Judge, 2016). Instrumen yang valid juga mengurangi potensi terjadinya kesalahan pengukuran yang dapat memengaruhi hasil pengujian statistik. Atas dasar tersebut, seluruh item pernyataan dipertahankan untuk proses analisis regresi.

Pengujian berikutnya dilakukan melalui uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa setiap indikator mampu menghasilkan pengukuran yang stabil apabila digunakan pada responden dengan karakteristik yang sebanding. Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian kuantitatif (Robbins & Judge, 2015). Ringkasan hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3. Hasil tersebut menjadi dasar bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan kualitas pengukuran sebelum dilakukan analisis inferensial.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,889, sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai 0,874, yang keduanya berada di atas batas penerimaan reliabilitas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi sehingga mampu menghasilkan data yang relatif stabil selama proses pengukuran. Instrumen yang reliabel meningkatkan tingkat kepercayaan terhadap hasil analisis statistik karena variasi jawaban responden lebih merepresentasikan kondisi empiris dibandingkan kesalahan pengukuran. Kualitas instrumen yang memenuhi aspek validitas dan reliabilitas memberikan landasan yang kuat bagi pelaksanaan pengujian asumsi klasik dan analisis regresi pada tahap berikutnya. Hasil ini memperlihatkan bahwa data penelitian telah memenuhi persyaratan metodologis untuk digunakan dalam pengujian hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara empiris.

Hasil Pengujian Model Regresi

Sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana, model penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik sehingga estimasi parameter yang dihasilkan bersifat tidak bias dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sesuai dengan prosedur analisis regresi yang direkomendasikan dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2018). Pemenuhan asumsi tersebut menjadi tahapan penting karena kualitas model regresi sangat dipengaruhi oleh karakteristik distribusi data dan varians residual yang dihasilkan. Model yang memenuhi asumsi klasik akan menghasilkan estimasi koefisien regresi yang lebih akurat sehingga hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dijelaskan secara lebih meyakinkan. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria
Residual Regresi	0,200	Berdistribusi Normal

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa residual model regresi berdistribusi normal sehingga salah satu asumsi dasar analisis regresi telah terpenuhi. Distribusi residual yang normal menunjukkan bahwa penyimpangan antara nilai observasi dan nilai prediksi tidak membentuk pola distribusi yang dapat menyebabkan bias pada estimasi parameter. Kondisi tersebut memperkuat kelayakan model regresi untuk digunakan dalam menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik data penelitian telah memenuhi persyaratan statistik untuk dilanjutkan pada pengujian berikutnya. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, hasil estimasi regresi dapat diinterpretasikan dengan tingkat kepercayaan yang lebih baik.

Pengujian selanjutnya dilakukan melalui uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Keberadaan heteroskedastisitas dapat menyebabkan varians kesalahan menjadi tidak konstan sehingga memengaruhi akurasi pengujian signifikansi koefisien regresi (Efendi, 2020). Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian juga didukung melalui pengamatan terhadap pola sebaran residual pada grafik scatterplot yang menunjukkan distribusi titik secara acak. Ringkasan hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami penyimpangan varians residual.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,417	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,417, lebih besar daripada batas signifikansi 0,05 sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil tersebut diperkuat oleh pola penyebaran residual pada grafik scatterplot yang tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di sekitar garis nol. Tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi sehingga model memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear. Kondisi ini meningkatkan reliabilitas estimasi koefisien regresi dan memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan statistik. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan homoskedastisitas, model penelitian dinilai layak untuk digunakan dalam analisis hubungan kausal antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil tersebut memberikan dasar metodologis yang kuat bagi pelaksanaan pengujian regresi linear sederhana.

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear sederhana untuk mengidentifikasi arah dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Batubara, 2020). Koefisien regresi memberikan informasi mengenai perubahan nilai kinerja karyawan sebagai akibat dari perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Persamaan regresi yang diperoleh menjadi dasar dalam menjelaskan hubungan linear antara kedua variabel penelitian. Ringkasan hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 6. Nilai koefisien yang diperoleh selanjutnya digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	12,450	4,321	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,685	8,964	0,000

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 12,450 + 0,685X$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan bersifat positif. Koefisien regresi sebesar 0,685 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,685 satuan, dengan asumsi variabel lain berada pada kondisi konstan. Nilai konstanta sebesar 12,450 menunjukkan tingkat dasar kinerja karyawan ketika variabel gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan. Arah koefisien yang positif memberikan indikasi awal bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang semakin efektif berpotensi meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. Temuan tersebut konsisten dengan kerangka konseptual yang menempatkan kepemimpinan sebagai salah satu determinan utama perilaku kerja dan pencapaian kinerja individu (Thoha, 2014). Hasil regresi ini menjadi landasan bagi pengujian hipotesis dan interpretasi lebih lanjut mengenai kekuatan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada subbab berikutnya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t-tabel serta memperhatikan nilai probabilitas (p-value) yang dihasilkan oleh perangkat lunak IBM SPSS. Pendekatan ini digunakan karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independen sehingga uji parsial mampu memberikan gambaran mengenai kekuatan pengaruh variabel tersebut terhadap variabel dependen secara langsung. Keputusan pengujian didasarkan pada kriteria bahwa hipotesis alternatif diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel (Sugiyono, 2018). Prosedur tersebut memberikan dasar statistik yang objektif dalam menentukan apakah hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan benar-benar didukung oleh data empiris. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	8,964	1,989	0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima

Berdasarkan Tabel 7, variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t-hitung sebesar 8,964, lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,989, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis alternatif diterima. Arah koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan yang efektif mampu mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa kualitas

interaksi antara pemimpin dan bawahan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu di lingkungan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Efendi (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

Selain pengujian hipotesis, penelitian ini juga mengevaluasi besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap variasi kinerja karyawan melalui analisis koefisien determinasi (R^2). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen sebagai akibat perubahan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin tinggi pula kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2016). Ringkasan hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 8. Nilai tersebut menjadi dasar untuk menilai tingkat kontribusi gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara empiris. Interpretasi terhadap nilai koefisien determinasi juga memberikan gambaran mengenai peluang pengembangan model penelitian pada studi berikutnya.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi Linear Sederhana	0,677	0,458	0,451

Nilai R Square sebesar 0,458 menunjukkan bahwa 45,8% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam model penelitian. Sisa variasi sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun karakteristik individu yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan, meskipun hubungan tersebut belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas perilaku kerja di dalam organisasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan efektivitas kepemimpinan berpotensi memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas, namun implementasinya tetap perlu didukung oleh kebijakan organisasi pada aspek manajemen sumber daya manusia lainnya. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Alam et al. (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, tetapi efektivitasnya dipengaruhi pula oleh faktor organisasi dan karakteristik karyawan. Bukti empiris ini memperkuat dasar untuk melakukan pembahasan lebih lanjut mengenai implikasi teoretis dan praktis dari hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada subbab berikutnya.

Interpretasi Hasil Penelitian

Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku kerja individu di dalam organisasi. Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi, pemberian motivasi, kemampuan mengambil keputusan, serta pendelegasian wewenang mampu mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun hubungan kerja yang terbuka akan menciptakan rasa percaya sehingga karyawan lebih terdorong untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai instrumen yang memengaruhi sikap, motivasi, dan komitmen kerja karyawan. Perspektif ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu agar bersedia bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2015). Konsep tersebut juga memperkuat pandangan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Thoha, 2014).

Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan menjadi salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan secara jelas serta melibatkan bawahan dalam proses penyelesaian masalah akan membentuk lingkungan kerja yang lebih adaptif

terhadap perubahan. Lingkungan kerja yang demikian memungkinkan karyawan mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga muncul dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik karena merasa dihargai oleh organisasi. Pandangan tersebut selaras dengan konsep yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi bawahan agar bekerja secara efektif, efisien, dan terintegrasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penjelasan mengenai hubungan antara kepemimpinan dan peningkatan produktivitas juga sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) dan Sutrisno (2016) yang menempatkan motivasi serta dukungan organisasi sebagai faktor penting dalam pembentukan kinerja.

Konsistensi hasil penelitian ini juga terlihat ketika dibandingkan dengan berbagai penelitian empiris sebelumnya yang dilakukan pada sektor organisasi yang berbeda. Penelitian Batubara (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada sektor industri, sedangkan penelitian Erri et al. (2021) memperoleh kesimpulan serupa pada perusahaan jasa. Temuan yang sejalan juga dilaporkan oleh Gunawan et al. (2022), Manik dan Bancin (2022), serta Hartadi (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Jani dan Suryadinata (2023) bahkan memperlihatkan bahwa hubungan tersebut tetap konsisten pada konteks organisasi yang memiliki karakteristik operasional berbeda. Kesamaan arah hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja memiliki tingkat konsistensi empiris yang relatif tinggi pada berbagai jenis organisasi. Bukti tersebut sekaligus memperkuat validitas eksternal penelitian ini karena hasil yang diperoleh tidak bertentangan dengan temuan-temuan empiris yang telah berkembang sebelumnya.

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 45,8% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Masih terdapat lebih dari separuh variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi, budaya organisasi, maupun karakteristik individu. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian Fitri et al. (2023) yang menemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian Iskandar et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja. Kajian literatur sistematis yang dilakukan oleh Tamimi dan Sopiah (2022) menegaskan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja bersifat multidimensional karena dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun psikologis. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan model penelitian pada masa mendatang perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain agar mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa organisasi perlu menempatkan pengembangan kepemimpinan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Program pelatihan bagi pimpinan sebaiknya tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis manajerial, tetapi juga pada keterampilan komunikasi, pemberian umpan balik, pengelolaan konflik, serta kemampuan membangun partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan tersebut akan membantu menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan. Organisasi juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas gaya kepemimpinan melalui mekanisme penilaian kinerja maupun umpan balik dari karyawan agar proses perbaikan dapat dilakukan secara berkesinambungan. Upaya tersebut diperkirakan mampu meningkatkan komitmen organisasi sekaligus memperkuat kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Implikasi ini selaras dengan hasil penelitian Jayanti dan Wati (2019) serta Rosalina dan Wati (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan tambahan bukti empiris mengenai pentingnya gaya kepemimpinan sebagai salah satu determinan utama kinerja karyawan pada organisasi. Temuan ini memperluas dukungan terhadap teori perilaku organisasi yang menempatkan kepemimpinan sebagai mekanisme utama dalam membentuk motivasi, komitmen, dan efektivitas kerja individu. Walaupun

model penelitian berhasil menjelaskan sebagian besar hubungan antarvariabel, masih terdapat peluang untuk mengembangkan model konseptual yang lebih komprehensif melalui integrasi variabel mediasi maupun moderasi yang relevan. Penelitian selanjutnya dapat menguji peran kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja, atau lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan tersebut diharapkan mampu menghasilkan model empiris yang memiliki daya jelas lebih tinggi sekaligus memberikan rekomendasi yang lebih spesifik bagi praktik manajemen sumber daya manusia. Posisi penelitian ini memperkaya literatur mengenai kepemimpinan dalam bidang manajemen dengan menghadirkan bukti empiris bahwa efektivitas gaya kepemimpinan tetap menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana memperlihatkan bahwa peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada berbagai aspek, meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang menekankan komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang partisipatif, pemberian motivasi dan penghargaan, serta pendelegasian wewenang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Besarnya nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis maupun sumber daya fisik, tetapi juga oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Temuan tersebut sekaligus menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Bukti empiris yang diperoleh memberikan dukungan terhadap hipotesis penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengembangkan pola kepemimpinan yang lebih adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Penguatan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi berkala diharapkan mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan sehingga produktivitas organisasi dapat terus berkembang. Organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini karena sebagian variasi kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh variabel di luar gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau sistem kompensasi sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan model analisis yang lebih kompleks juga dapat dipertimbangkan agar hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel dapat dijelaskan secara lebih mendalam. Pengujian pada objek penelitian yang berbeda juga penting dilakukan untuk memperluas generalisasi hasil penelitian pada berbagai karakteristik organisasi. Pengembangan tersebut diharapkan mampu memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan dasar empiris yang lebih kuat bagi penyusunan kebijakan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. R. N., Nural, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49-55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581.g4764>
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1). <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>
- Febrian, W. D. F. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89-98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 14-19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Iskandar, F. Z., Setiawan, T., & Tamba, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 188-197. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.220>
- Jani, J., & Suryadinata, S. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1519-1528. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2233>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198. <http://dx.doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16, Terjemahan Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Salemba Empat.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128-138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- Thoha, M. (2014). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Pers.