

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *Evoluzione Tyres*

Agnes Armanda Putri^{1*}, Meilanta Rantina²

^{1*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Cileungsi, Jawa Barat, Indonesia

Email: agnesarmandaputri@gmail.com¹, meilantarantina1992@gmail.com²

*Corresponding email: agnesarmandaputri@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini tujuannya agar dapat menganalisis pengaruh bagaimana gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan pada PT Evoluzione Tyres. Latar belakang penelitian ini karena adanya fluktuasi dan belum tercapainya target produksi perusahaan yang diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Metode kuantitatif melalui pengumpulan data tekniknya ialah metode penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada 33 karyawan divisi semi-finishing PT Evoluzione Tyres yang diseleksi dan digunakannya teknik purposive sampling ini. Program SPSS versi 25 melalui uji , regresi linear sederhana, uji validitas , reliabilitas , uji t, serta koefisien determinasi yang digunakan dalam analisis data. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 28,318 + 0,250X + e$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan merupakan pengaruh dari Gaya Kepemimpinan. koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,154 ini berarti kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 15,4% pada kinerja karyawan, Faktor lain yang di luar penelitian adaah sisanya. Dengan demikian, bisa dijelaskan bahwa diantara faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Evoluzione Tyres adalah Gaya Kepemimpinan..

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja karyawan, Kuantitatif, Regresi linear sederhana, Sumber daya manusia.

Abstract - This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at PT Evoluzione Tyres. The background of this study is due to fluctuations and the unachieved company production targets which are suspected to be influenced by leadership factors. The quantitative method through technical data collection is the research method through distributing questionnaires to 33 employees of the semi-finishing division of PT Evoluzione Tyres who were selected and used this purposive sampling technique. The SPSS version 25 program through tests, simple linear regression, validity tests, reliability, t-tests, and coefficients of determination were used in data analysis. This study shows results that a significant positive influence on employee performance with a significance value of $0.024 < 0.05$. The regression equation obtained is $Y = 28.318 + 0.250X + e$, which indicates that any increase in leadership style will increase employee performance is the influence of Leadership Style. The coefficient of determination shows a value of 0.154, this means that the contribution of the influence of leadership style is 15.4% on employee performance, Other factors outside the study are the rest. Thus, it can be explained that among the factors that influence employee performance at PT Evoluzione Tyres is Leadership Style.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Quantitative, Simple Linear Regression, Human Resources.



Pendahuluan

Kebutuhan penting untuk mendukung pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi dalam berbagai bidang usaha diperusahaan defisini dari Sumber Daya Manusia. Diantara faktor yang perannya begitu penting dalam mencapai target serta daya saing perusahaan kompetensi sumber daya manusianya, maka dari itu peran strategis dalam pengelolaan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari sisi pemimpin maupun karyawan harus dimiliki sumber data manusia Siswanto & Hamid (2023).

Suatu proses dalam mengarahkan serta mempengaruhi kelompok atau individu guna mencapai tercapainya bersama adalah definisi Kepemimpinan Andreansyah & Muttaqien (2025). Menurut Zaharuddin (2021) Pola atau langkah yang dipakai pada pemimpin dalam mengarahkan juga mempengaruhi karyawannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan individu dalam menggerakkan dan memotivasi juniornya agar mampu berkolaborasi guna tercapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan yang optimal bukan sekedar berorientasi tercapainya target, lebih dari itu mencakup mengembangkan sumber daya manusia serta terciptanya lingkungan kerja yang baik juga beretika, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka daripada itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang jelas menjadi hal yang mendasar dan penting agar diperhatikan oleh seorang pemimpin (Putri et al., 2024).

Hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dari segi kuantitas juga kualitas, menyesuaikan dengan tanggung jawab dan tugas yang diamanahkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi merupakan definisi kinerja karyawan (Hanafi et al., 2022). Peran pemimpin dalam organisasi sangat penting, karena keberlangsungan organisasi tidak dapat dipisahkan dari adanya kepemimpinan yang jelas. Tanpa pemimpin, organisasi akan sulit berjalan secara efektif, layaknya kepala tanpa tubuh. Didalam praktiknya, seorang leader dituntut mampu memotivasi serta mendukung para karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pemberian motivasi ini bertujuan agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Dengan begitu adanya dorongan yang kuat, para karyawan pasti berupaya secara berkelanjutan guna terjadinya peningkatan kinerja, lalu akan muncul kontribusi positif bagi perusahaan (Farida & Fauzi, 2020).

Sebaliknya, kurangnya motivasi dari pemimpin dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Kondisi ini tentu akan memengaruhi performa perusahaan secara keseluruhan dan berpotensi menimbulkan dampak negatif jika berlangsung dalam jangka panjang (Afandi & Bahri,

2020). Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang tidak hanya mampu memotivasi, tetapi juga menjalankan fungsi manajerial seperti perencanaan dan pengorganisasian serta memiliki kemampuan kepemimpinan dalam mengelola konflik dan mengatasi berbagai hambatan di dalam organisasi secara efektif (Hariyanti et al., 2023).

Permasalahan kinerjanya juga banyak sekali ada pada perusahaan manufaktur. Diantaranya perusahaan yang mengalami kondisi tersebut adalah PT Evoluzione Tyres, yang ditunjukkan dengan adanya fluktuasi serta belum tercapainya target pendapatan produksi yang telah ditetapkan perusahaan. PT Evoluzione Tyres (Evoty) merupakan perusahaan manufaktur yang produksinya adalah ban (tyre) digunakan pada sepeda motor. PT Evoluzione Tyres ini perusahaan kolaborasi Pirelli Tyres SpA dan Astra Otoparts . Kejadian yang terjadi menunjukkan bahwa pendapatan produksi pada target setiap bulannya di tahun 2019 terjadi ketidakstabilan, serta realisasi yang belum mencapai target. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang bisa berdampak dari berbagai faktor, gaya kepemimpinan adalah salah satunya. Hal ini terlihat adanya peran penting gaya kepemimpinan dalam pengaruh kinerja karyawan untuk tercapainya target perusahaan. Maka dari itu, perusahaan menyadari pentingnya peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan guna berfungsi agar organisasi bisa tercapai secara optimal.

Penelitian terkait dampak gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, tetapi hasil penelitian sebelumnya belum cukup menunjukkan adanya kepuasan. Sebagian penelitian menyatakan jika gaya kepemimpinan berdampak signifikan dan baik pada kinerja karyawan, akan tetapi penelitian lainnya menunjukkan adanya gaya kepemimpinan tidak signifikan berdampak pada kinerja karyawan karena adanya faktor lain yang turut memengaruhi. Bukan hanya itu, penelitian terkait gaya kepemimpinan pengaruhnya pada perusahaan manufaktur masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Evoluzione Tyres.

Menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Evoluzione Tyres adalah tujuan penelitian ini. bukan hanya itu Mengetahui dampak penerapan gaya kepemimpinan disebuah perusahaan bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dari berbagai segi kualitas kerja diantaranya, kuantitas kerja, bahkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pada pekerjaan ialah maksud dari penelitian ini. Bukan hanya itu, penelitian ini juga bertujuan menjabarkan informasi dan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya peningkatan kinerja

karyawan dilihat dari gaya kepemimpinan yang optimal. Dalam laporan ini mempunyai beberapa keberbatasannya, salah satunya jumlah sampel yang direncanakan relatif sedikit, yaitu sebanyak 30 responden, maka hasil penelitian kemungkinan belum bisa menggambarkan kondisi secara menyeluruh. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian memungkinkan adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pernyataan yang diberikan. Penelitian ini juga menggunakan metode survei melalui kuesioner tanpa disertai wawancara secara langsung, sehingga data yang diperoleh akan bergantung pada jawaban responden. Maka, responden yang memberi jawaban kemungkinan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi yang nyata. Didasarkan dari uraian yang sudah dijelaskan, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Evoluzione Tyres”.

Metode

Metode kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini. Metode penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan mengumpulkan data terstruktur guna dianalisis menggunakan pendekatan matematis atau statistik (Kittur, 2023). Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2026 yang meliputi kegiatan observasi lapangan, pengumpulan data, serta penyusunan laporan penelitian dan dilaksanakan di PT Evoluzione Tyres, Purwadadi, Subang. Populasi disebuah penelitian ini ialah semua pihak pegawai yang bekerja didalam PT Evoluzione Tyres. karyawan PT Evoluzione Tyres divisi semi-finishing termasuk sample dalam penelitian ini dengan jumlah 33 sampel yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner bisa berupa pernyataan secara tertutup, bisa diberikan pada responden melalui google form secara daring. Pada pelaksanaan metode ini, penyebaran kuesioner kepada para karyawan di PT Evoluzione Tyres yang nantinya akan berupa data. Pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel 2021 serta program SPSS versi 25 for Windows. Guna melihat karakteristik subjek yang terdiri dari usia dan jenis kelamin ialah proses Analisis Univariat. Uji kualitas data yang digunakan dalam proses penelitian ini dan maksud dari Uji Kualitas data yaitu proses reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kualitas data serta analisis regresi linier sederhana, juga pengujian hipotesis melalui uji t serta koefisien determinasi (R square)..

Hasil dan Pembahasan

1) Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	n	%
Usia		
<20	5	15.2
21-30	27	81.8
31-40	1	3.0
>40	-	-
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	18	54.5
Perempuan	15	45.5
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	29	87.9
D3	2	6.1
D4/S1	2	6.1
S2	-	-
Masa Kerja		
<1 Tahun	8	24.2
1-5 Tahun	4	12.1
6-9 Tahun	19	57.6
>10 Tahun	2	6.1

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Didasari Tabel 1 mengenai karakteristik responden, bisa dijabarkan bahwa responden pada rentang usia 21–30 tahun lebih dominan, yaitu sebanyak 27 orang (81,8%). Yang usianya < dari 20 tahun berjumlah 5 orang responden (15,2%), sedangkan responden usia 31–40 tahun hanya 1 orang (3,0%). Tidak terdapat responden yang usianya di atas 40 tahun. Hal ini memperlihatkan bahwasanya mayoritas responden ada dalam kelompok usia produktif muda. Responden didasari Jenis Kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 18 orang (54,5%), lalu responden perempuan berjumlah 15 orang (45,5%). Pendidikan terakhir mayoritas responden mempunyai pendidikan SMA/SMK yang jumlahnya 29 orang (87,9%). Pada Responden pendidikan D3 dan D4/S1 masing-masing berjumlah 2 orang (6,1%), sedangkan tidak terdapat responden dengan pendidikan S2. Data ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan pendidikan menengah. Responden yang mempunyai masa kerja 6–9 tahun mendominasi sebanyak 19 orang (57,6%). Lalu Responden yang masa kerjanya < dari 1 tahun jumlahnya 8 orang (24,2%), sebanyak 4 orang (12,1%) yang masa

kerjanya 1-5 tahun dan masa kerja > dari 10 tahun jumlahnya 2 orang (6,1%). Kasus ini menunjukkan jika mayoritas responden telah mempunyai pengalaman kerja yang begitu lama.

2) Uji Validitas

Didasarkan dari hasil uji validitas pada item pertanyaan sudah diajukan guna variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y), memperoleh nilai r-hitung rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,910 dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,777. Bisa kita simpulkan jika seluruh penelitian instrumen yang dipakai layak guna mengukur setiap variabel, alasannya nilai r-hitung seluruh item pertanyaan yang didapat > daripada r-tabel = 0,344.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Model		<i>Unstand. Coeff.</i>	Sig.
		B	
1	(Constant)	28,318	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,250	0,024

Sumber : Output SPSS 25, 2026

3) Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji realibitas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,909 > 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) reliabel. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,911 > 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) juga reliabel.

4) Koefisien Regresi

$28,318 + 0,250X + e$ = Persamaan regresi Y yang menjabarkan jika variabel bebas ialah gaya kepemimpinan (X) disebuah model regresi memiliki pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Maka bisa ditarik pernyataan bahwa jika satu variabel independen mengalami perubahan sebesar 1 satuan, sementara variabel lainnya dianggap konstan, maka perubahan pada variabel dependen akan sebesar nilai koefisien regresi dari variabel independen tersebut.

28,318 nominal besarnya konstanta yang disimpulkan apabila variabel gaya kepemimpinan bernilai 0, maka tingkat kinerja karyawan diperkirakan berada pada angka 28,318. pada variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,250 ialah Nilai koefisien regresi Yang menunjukkan adanya hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,250 satuan, tidak mengalami

perubahan dan variabelnya tetap itulah asumsinya

5) Hasil Uji t

Berdasarkan pengujian t, variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024 yang nilainya < dari 0,05. Hasil tersebut menandakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, H0 dinyatakan ditolak dan Ha diterima. Dengan begitu, hipotesis yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan terbukti dan bisa diterima.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Uji t	
<i>Constant</i>	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	2,373	0,024

Sumber : Output SPSS 25,2026

6) Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai R = 0,392 diambil dari hasil uji koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berada pada kategori rendah. Disimpulkan bahwasanya kedua variabel lemah. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,154 atau 15,4% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang besarnya 15,4%. Lalu, sisanya yaitu 84,6% pengaruhnya dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam kasus ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,392^a	0,154	0,126	4,90959

Sumber : Output SPSS 25,2026

Berdasarkan data penelitian, hasil dari model persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 28,318 + 0,250X + e$. Koefisien regresi yang memiliki nilai positif menandakan m gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang sejalan dengan kinerja karyawan. Maka ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dari pimpinan perusahaan, akan cepat tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang digunakan kurang optimal, hasilnya kinerja karyawan akan terjadi penurunan. Menurut Afandi (2021) gaya kepemimpinan sebagian cara yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi serta mengarahkan pegawainya guna bisa bekerja dengan efektif untuk

tercapainya tujuan perusahaan. Hasil dari kegiatan ini ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kualitas maupun produktivitas kerja karyawan pada PT Evoluzione Tyres.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat berdampak pada kinerja karyawan yang merupakan hasil penelitian. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,024 yang < dari 0,05. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa perubahan tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan berdampak untuk kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2022) kepemimpinan memegang peranan dominan dalam mendorong karyawan agar dapat bekerja secara lebih maksimal melalui pemberian motivasi, pengarahan dan pengawasan serta komunikasi yang efektif. Maka, seorang pemimpin yang bisa membangun hubungan kerja yang harmonis dengan bawahannya akan lebih mudah untuk peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,154 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 15,4% untuk kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang berdampak terhadap kinerja karyawan, ada faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Winarso dan Ratnasari (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sari dan Nurani (2024), yang dinyatakan jika gaya kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Basri et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan turut memberikan sumbangsi yang optimal guna terjadinya peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa gaya kepemimpinan ialah salah satu faktor penting yang mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Evoluzione Tyres.

Pola perilaku yang dipakai oleh seorang pemimpin dalam proses memengaruhi serta mengarahkan para pekerja disebut gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak sama sesuai dengan karakter serta pendekatannya individualnya. Seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya secara efektif apabila mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi kerja yang dihadapi. Sebaliknya, jika kinerja karyawan kurang

optimal, maka pasti sulit bagi organisasi guna tercapainya hasil yang sesuai (Batubara, 2020). Pada perusahaan manufaktur seperti PT Evoluzione Tyres, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting karena aktivitas produksi memerlukan koordinasi, kerja sama tim, serta kedisiplinan kerja yang tinggi. Pemimpin yang bisa membantu pada pengawasan dan pengarahan dengan baik bisa membantu karyawan bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sinambela (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang bagus dapat tercipta dari lingkungan kerja yang tertib sehingga pekerja merasa lebih nyaman, terdorong, dan mampu meningkatkan hasil kerjanya. Maka, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar tujuan perusahaan dan target produksi dapat tercapai secara optimal.

Kesimpulan

Hasil penelitian menyatakan jika gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan di dalam PT Evoluzione Tyres. Kondisi ini dibuktikan melalui pengujian t dengan nilai signifikansi yang < dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 28,318 + 0,250X + e$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 15,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 84,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, serta faktor organisasi lainnya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Referensi

- Andreansyah, R., & Muttaqien, M. I. (2025). Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat*, 2(1), 159–166.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Basri, M. N. A., Musa, M. I., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.26858/jm.v4i2.61931>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40-58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581.g4764>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63–73.



- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 02(01), 52–61.
- Hariyanti, S. A., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA ANUGERAH YALAPERSADA Sindy. *Jurnal Edunomika*, 7(2), 1–15.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kittur, J. (2023). Conducting Quantitative Research Study: A Step-by-Step Process. *Journal of Engineering Education Transformations*, 36(4), 100–112. <https://doi.org/10.16920/jeet/2023/v36i4/23120>.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.
- Sari, H. N., & Nurani, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11954>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Winarso, W., & Ratnasari, S. L. (2022). Analisis dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 2(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/article/view/4340>
- Zaharuddin, Supriyadi, Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya. Expanding Management.

