

---

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG TANJUNG BALAI  
KARIMUN

Sri Reno<sup>1</sup>, Okto Puji Ginanjar<sup>2</sup>, Zalmi Dzirrusydi<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cakrawala, Kepulauan Riau,  
Karimun, Indonesia (29611)

<sup>3</sup>Program Manajemen Kepelabuhan dan Pelayaran, Fakultas Sains dan Teknologi,  
Universitas Karimun, Kepulauan Riau, Karimun, Indonesia (29611)

\*Penulis korespondensi. Surel: [renosri7@gmail.com](mailto:renosri7@gmail.com), [oktopujiginanjar354@gmail.com](mailto:oktopujiginanjar354@gmail.com),  
[zalmi270288@gmail.com](mailto:zalmi270288@gmail.com)

### Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pemimpin yang baik adalah seseorang dengan kemampuan untuk dapat mempengaruhi bawahannya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan maupun karakteristik karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Cabang Tanjung Balai Karimun. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20.0. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Cabang Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 35 orang. Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Keputusannya terdapat korelasi atau hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

---

## I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003, Badan Usaha Milik Negara atau BUMN adalah badan usaha yang sebagian besar modalnya dimiliki negara melalui penyertaan secara langsung berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN didirikan bukan tanpa tujuan. Sebagaimana yang tertuang di dalam UU nomor 19 tahun

---

2003 dapat dilihat dari Pasal 2 ayat (1) tentang tujuan didirikannya BUMN adalah sebagai berikut: Memberikan sumbangan dan penerimaan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya. Dan Menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak. Dengan maksud dan tujuan, setiap usaha BUMN, baik barang maupun jasa, dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

BUMN ini juga dapat diartikan sebagai pelaku kegiatan ekonomi yang penting dalam perekonomian nasional yang bersama-sama dengan pelaku ekonomi lain. Dengan demikian, BUMN adalah diharapkan dapat memenuhi kebutuhan rakyat di segala lini. BUMN yang berbentuk PT dan memiliki saham paling sedikit 51 persen disebut Persero atau Perusahaan Perseroan serta lembaga ini ditujukan untuk mengejar keuntungan. Manfaat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah Memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam memperoleh kebutuhan hidup berupa barang dan jasa dan Membuka dan memperluas lapangan pekerjaan bagi penduduk angkatan kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pelabuhan. PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun memiliki misi adalah Menyediakan jasa Kepelabuhanan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah. Dan dalam penelitian ini jumlah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun adalah sebanyak 32 orang. Namun dalam mencapai misi tersebut tidaklah mudah, dimana masih terdapat kendala yang dihadapi oleh PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh pra peneliti pada lokasi penelitian diketahui bahwa terdapat karyawan yang berkerja tidak maksimal seperti pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu, masih banyaknya karyawan yang bermain Handphone di jam kerja seperti bermain game, sosial media, beberapa karyawan tidak menggunakan seragam kerja yang sudah ditentukan dan masih banyak lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang terdapat PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun masih tergolong rendah. Karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kurang tegas dan kurang memperhatikan karyawan dengan baik Pemimpin yang baik adalah seseorang dengan kemampuan untuk dapat mempengaruhi bawahanya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan maupun karakteristik karyawanya. Hal tersebut berarti seorang pemimpin dalam memimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan yang baik, dimana melalui gaya kepemimpinan tersebut dapat menjadikan pengaruh, penautan maupun penentu arah bagi karyawanya sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang baik.

Kendala-kendala yang ditemukan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada karyawan. Gaya kepemimpinan diktator yang diterapkan, dimana pimpinan sering memberikan tugas pada karyawan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Pimpinan Dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan karyawan bekerja dalam tekanan, membuat mereka jenuh dan bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap konsentrasi kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik lagi.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif seperti kuesioner. Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependent (terikat) dengan salah satu atau lebih variabel independent (bebas), yang bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 for windows.

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 18 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Perbandingan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel adalah jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid, namun jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka tidak valid. Uji signifikan dilakukan dengan  $n-2$  dengan  $\alpha$  0,05, dan  $n$  adalah jumlah sample (Ghozali, 2013), maka dari itu  $32 = (32-2=30)$ . Dapat dilihat pada tabel untuk  $n$  32 pada signifikan 0,05 adalah 0,2960.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kuisisioner	$r$ hitung	$r$ tabel	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	P1	0,465	0,2960	Valid
	P2	0,522	0,2960	Valid
	P3	0,566	0,2960	Valid
	P4	0,556	0,2960	Valid
	P5	0,307	0,2960	Valid
	P6	0,611	0,2960	Valid
	P7	0,580	0,2960	Valid
	P8	0,566	0,2960	Valid
	P9	0,556	0,2960	Valid
Kinerja Karyawan	P1	0,727	0,2960	Valid
	P2	0,528	0,2960	Valid
	P3	0,599	0,2960	Valid
	P4	0,540	0,2960	Valid
	P5	0,670	0,2960	Valid
	P6	0,369	0,2960	Valid
	P7	0,321	0,2960	Valid
	P8	0,460	0,2960	Valid
	P9	0,736	0,2960	Valid

sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2960). Sehingga setiap pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan sebagai penelitian.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Hasil uji Reliabilitas Instrumen penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	19

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas dapat dinyatakan bahwa keseluruhan instrument pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Menurut Indriantoro dan Supomo (2013) hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diatas yaitu 0,808 terlihat bahwa seluruh instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang diteliti dalam penelitian ini berkualitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan grafik dilakukan dengan menggunakan kolmogorov smirnov test dengan ketentuan apabila nilai A.symp.sig (two tailed) > 0,05 maka sebaran data dikatakan terdistribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian Normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji Normalitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		0E-7
	Mean	1,52968559
Most Extreme Differences	Std. Deviation	,157
		,083
Kolmogorov-Smirnov Z	Absolute	-,157
Asymp. Sig. (2-tailed)	Positive	,887
	Negative	,410

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,410. Dengan demikian dapat di artikan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

#### 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi anatar variabel bebas (independen) dengan melihat nilai tolerance serta nilai VIF. Dalam pengujian multikolinieritas ini, jika  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  artinya tidak terdapat multikolinieritas.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,045	4,041		3,970	,000		
GayaKepe mimpinan	,584	,101	,727	5,794	,000	1,000	>0,1 1,000 < 10

a. Dependent Variable: KinKar

Sumber : Pengolahan SPSS

#### 5. Hasil Uji Linier Sederhana

Analisis deskriptif yang dipergunakan terdiri dari perhitungan nilai tertinggi dan terendah, mean, median, modus, standar deviasi dan range pada setiap variabel penetian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasional dan uji regresi linear sederhana.

**Tabel 5.** Hasil Uji Linear Sederhana  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression					
1	81,181	1	81,181	33,574	,000 <sup>b</sup>
Residual	72,538	30	2,418		
Total	153,719	31			

a. Dependent Variable: KinKar

b. Predictors: (Constant), GayaKep

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari output terlihat bahwa F hitung 33,574 dengan tingkat signifikansi / probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai.

**Tabel 6.** Hasil Uji Linear Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,045	4,041		3,970	,000		
GayaK	,584	,101	,727	5,794	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KinKar  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS

Pada tabel tersebut, Constant (a) adalah 16,045, sedangkan nilai Gaya Kepemimpinan (b) adalah 0,584, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$= 16,045 + 0,584X$$

Konstanta sebesar 16,045 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Gaya Kepemimpinan maka nilai kinerja karyawan sebesar 16,045. Koefisien regresi X sebesar 0,584 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengawasan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,584.

## 6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji prasyarat analisis, dapat dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis menggunakan uji korelasi Product Moment dari Pearson dan regresi linear sederhana.

**Tabel 7.** Hasil Uji Korelasi *Product Moment*  
**Correlations**

		GayaKep	KinKar
GayaKep	Pearson Correlation	1	,727**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
KinKar	Pearson Correlation	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,727, artinya korelasi kuat. Tanda korelasinya adalah + (positif) artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat dan sebaliknya. Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Keputusannya terdapat korelasi atau hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,727, artinya korelasi kuat. Tanda korelasinya adalah + (positif) artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat dan sebaliknya. Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Keputusannya terdapat korelasi atau hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ari Parantoro (2021) yang menyatakan Terdapat hubungan yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis diterima dengan signifikan kuat.

Hasil uji ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farida Agustin (2021), hasil penelitian ini Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,275 + 0,730X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan selanjutnya didukung penelitian oleh Rohma nuliha (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan signifikansi  $\alpha=0,05$  dengan hasil uji  $t=5,055$ .

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah Mohd. Kurniawan DP (2018), dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan dimas kota Palembang, hasil penelitian ini gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang



berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Jika  $P$  value  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Cabang Tanjung Balai Karimun. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, jawaban setuju, dan jawaban kurang setuju apabila kinerja karyawan diukur menggunakan indikator visioner. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20.0. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian Hipotesis  $H_0$  tidak terbukti. Hal tersebut bisa dilihat pada hasil uji Hipotesis yang mana Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua diterima karena hasil dar  $H_0$  ditolak, maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut bisa dilihat pada hasil uji Hipotesis yang mana Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,727, artinya korelasi kuat. Tanda korelasinya adalah + (positif) artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat dan sebaliknya. Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Karena  $H_0$  Hasil pengujian Hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan bisa sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan sangat membantu karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan mengurangi tingkat kemalasan.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Nurlia, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Al-ijarah indonesia finance lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Parantoro, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi. *PARAMETER*, 6(1), 91-105.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Peneltian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Sumber data, Data Primer, Data Skunder. Dan Jenis data, Data Kualitatif, Data Kuantitatif*.
- Tandayu, F., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Productivity*, 2(4), 336-341.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Edisi Kesatu*. Cetakan Kedua Puluh Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zapira. 2022. *Pengaruh Gaya Kterhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makasar*.