
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT. OUTSUKA)

Kiki Ameliza¹, Giatman², Hasan Maksum³, Ambiyar⁴, Remon Lapisa⁵

¹Institut Teknologi Mitra Gama, Riau

^{2,3,4,5}Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat

e-mail: ¹qqameliza@gmail.com, ²giatman@ft.unp.ac.id, ³hasan@ft.unp.ac.id,
⁴ambiyar@ft.unp.ac.id, ⁵remonlapisa@ft.unp.ac.id

***Abstract:** The leadership style of a leader if it is perceived as something that is expected by subordinates, it will have a better effect on employee performance. Conversely, if it is not in line with expectations it will have an adverse effect on employee performance. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style on employee performance. To achieve the research objectives, the research method used is a quantitative research method and the analytical method used is correlation analysis. The correlation coefficient $r = 0.74$ indicates that the Leadership Style has a strong relationship with Employee Performance at PT Outsuka Jakarta. The coefficient of determination $r^2 = 0.55$ indicates that Employee Performance at PT Outsuka Jakarta 55% is influenced by the Leadership Style, while the remaining 45% is influenced by other factors.*

***Keywords:** Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak: Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin jika dirasakan baik dan menyenangkan para karyawan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Outsuka Jakarta dan seberapa besar faktor lain yang mempengaruhinya. Adakah hubungan yang signifikan diantara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Nilai koefisien korelasi $r = 0,744$ menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT Outsuka Jakarta. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.533$ menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Outsuka Jakarta 53,3% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, kompensasi, disiplin, budaya organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia

dan mengelolah sumberdaya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari aktivitas

perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pemimpin.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks kepemimpinan, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Seiring dengan kegiatan PT. Outsuka ini, perubahan kehidupan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat sekitarnya menjadi berkembang. Hal hal yang perlu diperhatikan dalam semua aspek yaitu sumber daya manusianya,

karena dalam menghadapi arus globalisasi yang semakin maju sangat dibutuhkan sumberdaya manusia atau karyawan yang berkualitas dan profesional dalam bidang kerjanya, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (positivis).

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian untuk mendapatkan data sebagai objek penulisan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah:

Data Primer

Metode Wawancara

Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, guna mendapatkan data-data yang diperlukan.

Metode Kuesioner

Metode kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan (pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disediakan).

Data Sekunder atau Studi Kepustakaan

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data Penelitian Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Outsuka. Sesuai dengan pedoman yang telah dikemukakan oleh Sugiono (2014). Maka peneliti hanya mengambil sampel dari beberapa populasi yang ada yaitu 30 sampel.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan perhitungan yang dilakukan peneliti dibantu menggunakan program SPSS 23.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kuesioner yang disebarakan berjumlah 30 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan jabatan/posisi kerja. Dalam kuesioner ini, responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin Jumlah Persen

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	53,3
2.	Perempuan	14	46,6
	Total	30 orang	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2018)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 53,3% dan responden perempuan yaitu sebanyak 14 orang dengan presentasi sebesar 46,6%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 2 Usia Responden

NO.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-25	17	56,6
2.	26-30	10	33,3
3.	31-35	3	10

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan karakteristik umur responden pada Tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 18– 25 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 56,6%, responden yang berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 33,3 %, responden yang berumur antara 31– 35 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 10% dan responden yang berumur lebih dari 35 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 3,3%. Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar responden berumur antara 20– 25 tahun yaitu sebesar 56,6%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keragaman responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	3	10
2.	D3	1	3,3
3.	S1	24	80
4.	S2	2	6,6
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 3 responden dengan jumlah persentase sebesar 10%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 responden dengan jumlah persentase sebesar 3,3%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 responden dengan jumlah persentase 80%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden jumlah persentase 6,6%.

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden sebagian besar responden berpedidikan S1 yaitu sebesar 80%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	≤1 Thn	12	40
2.	1-3 Thn	14	46,6
3.	3-5Thn	4	13,3
4.	≥ 5 Thn	0	0
	Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat responden dengan pendidikan masa kerja ≤1 Thn sebanyak 12 responden dengan jumlah persentase sebesar 40%, masa kerja 1-3 Thn sebanyak 14 responden dengan jumlah persentase sebesar 46,6%, masa kerja 3-5Thn sebanyak 4 responden dengan jumlah persentase 13,3 %, dan masa kerja terakhir sebanyak 0 . Berdasarkan karakteristik pendidikan responden sebagian besar responden dengan masa kerja terbanyak 1-3 Thn dengan presentasi 46,6%.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya, maka dilakukan uji instrument terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas

Uji validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya

mengukur kuesioner yang diberikan kepada responden. Apabila seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrument tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung > r tabel, maka instrumen dari kuesioner tersebut adalah valid. Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Validitas

NO	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,813	0,361	VALID
		X2	0,493		VALID
		X3	0,850		VALID
		X4	0,806		VALID
		X5	0,539		VALID
		X6	0,845		VALID
		X7	0,750		VALID
		X8	0,626		VALID
		X9	0,671		VALID
		X10	0,805		VALID
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,829	0,361	VALID
		Y2	0,786		VALID
		Y3	0,905		VALID
		Y4	0,871		VALID
		Y5	0,801		VALID
		Y6	0,726		VALID
		Y7	0,703		VALID
		Y8	0,888		VALID
		Y9	0,785		VALID
		Y10	0,741		VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2025)

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, maka di peroleh r tabel sebesar 0,361 dan hasilnya valid. Kesimpulannya adalah data untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah valid, dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada Tabel 6 tersebut dengan menggunakan uji statistik Cronbach variabel X memiliki nilai Alpha (α) 0,900 menunjukkan bahwa variable kepemimpinan masuk dalam kategori reliable, sedangkan variabel Y memiliki Cronbach Alpha 0,942 menunjukkan bahwa variable kinerja masuk dalam kategori reliable.

Data Hasil Kuesioner Variabel X

Analisis deskripsi terhadap variabel gaya kepemimpinan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai gaya kepemimpinan, dimana hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6

No Res	Jawaban atas pertanyaan X										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	2	4	3	4	5	3	2	33
2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	32
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
6	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	46
7	3	3	3	3	4	2	4	5	4	4	35
8	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
11	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
18	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
20	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	43
21	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
24	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
25	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
26	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	5	4	3	5	3	3	5	3	3	37
30	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	44
Total	124	122	119	122	124	123	121	129	121	118	1233

Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 7 Hasil Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,900	10

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 (2025) Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Data Hasil Kuesioner Variabel Y

Analisis deskripsi terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja karyawan, dimana hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (Y)

No Res	Jawaban atas pertanyaan Y										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
12	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
13	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	40
14	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
17	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	36
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
19	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
22	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34
23	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
24	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47
25	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	37
26	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
27	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
28	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
30	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46
Total	124	122	119	121	119	121	119	122	122	117	1206

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisiensi Korelasi

Setelah diketahui bahwa butir-butir dalam instrument valid dan dapat dipercaya, maka langkah selanjutnya adalah mencari arah dan kuatnya tingkat hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menggunakan rumus Korelasi. maka hasil hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		kepemimpinan	kinerja
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
kinerja	Pearson Correlation	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Hipotesis

H0: Tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H1: Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian

Jika Signifikansi >0.05 maka H0 diterima Jika Signifikansi $<0,05$ maka H0 ditolak

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,744. Berdasarkan tabel pedoman Interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiono (2014) Interval Koefisien 60–79 nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,744 antara motivasi kerja terhadap kompensasi karyawan.

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan dari hasil uji koefisiensi korelasi diatas adalah didapat nilai sebesar 0,744 bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi melalui SPSS.23 maka

diperoleh hasil sebagai berikut:

Hipotesis

H0: Tidak ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H1: Adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Tabel 10 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437,243	1	437,243	34,637	,000 ^b
	Residual	353,457	28	12,623		
	Total	790,700	29			

a. Dependent Variable: gaya kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), kinerja

Berdasarkan tabel Anova di atas dapat di ketahui bahwa signifikan senilai $0.000 < 0.05$ maka keputusannya H1 diterima. Dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 11 Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,533	,537

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Hasil pada tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0.533 artinya 53,3%, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, kompensasi, disiplin, budaya organisasi dll.

Uji Persamaan Regresi

Regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

SIMPULAN

Pada Bab ini peneliti dapat menjabarkan kesimpulan yang diambil

dari hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Outsuka sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar interpretasi antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisiensi korelasi yaitu $r = 0.744$ berarti menunjukkan hubungan positif dan kuat antara pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Outsuka. Hal ini memberikan indikasi bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja.
2. Berdasarkan perhitungan koefisiensi determinasi diperoleh hasil 53.3% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan selebihnya 47.3 % di pengaruhi oleh faktor yang lain.
3. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 2.130 + 0,926X$ Yang menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka hasil kinerja karyawan sebesar 2.130 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika gaya kepemimpinan dinaikkan atau diturunkan 1 % maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan nilai kepuasan 0, 926 %.

DAFTAR PUSTAKA

Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, M. (2018:208). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia

Pustaka.

- Gunawan, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya, (2000).
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).
- Priansa, D. (2017:48). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Badung: CV PUSTAKA SETIA.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100–107.
- Ricardianto, P. (2014:67). Human Capital Management. Bogor: IN MEDIA.
- Sedarmayanti. (2017:273). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2004:167). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Suryadana, L. (2015:95). Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Wukir. (2013:134). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yudha, C. (2015). Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (VI)