



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)

Nuri Annisa Fitri <sup>1)</sup> ; Hisbullah Basri <sup>2)</sup> ; Ima Andriyani <sup>3)</sup> ; Nur Even <sup>4)</sup>

1,4) Study Program of Accounting Faculty of Economic, Universitas Tridianti Palembang

2,3) Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Tridianti Palembang

Email: <sup>1)</sup> [ukhtinuriaf@gmail.com](mailto:ukhtinuriaf@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [hisbullahbasri@gmail.com](mailto:hisbullahbasri@gmail.com) ; [ima\\_andriyani@univ-tridianti@gmail.com](mailto:ima_andriyani@univ-tridianti@gmail.com) ; [nur.even@gmail.com](mailto:nur.even@gmail.com)

### How to Cite :

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) doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

### ARTICLE HISTORY

Received [03 Maret 2023]

Revised [23 Mei 2023]

Accepted [24 Juli 2023]

### KEYWORDS

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). Responden penelitian ini sebanyak 26 orang. Penelitian ini menggunakan dua metode pengujian, yaitu analisis regresi sederhana dan Uji Sobel Tes. Sobel Test digunakan untuk menguji hipotesis di mana hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y) dimediasi/dipengaruhi oleh variabel ketiga (Y) atau dengan kata lain, variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan tidak langsung. Pengujiannya melalui tiga langkah: pertama, analisis regresi linier sederhana untuk pengaruh variabel bebas (X) terhadap mediator (M). kedua, analisis regresi linier berganda untuk pengaruh variabel independen (X) dan mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y). ketiga, Gunakan kalkulator komputer tes Sobel. Hipotesis pertama, Nilai t hitung sebesar 0.344 dengan nilai Sig. = 0.734 > 0.05. Artinya, tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Hipotesis kedua, pada pengujian pertama, nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.070 (>0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan Uji Sobel Tes, nilai a -0.412, nilai b 0.620, nilai Sa 0.0218, nilai Sb 0.158. Nilai Test Statistic -1.702 dan P-Value sebesar 0.088. Artinya, tidak berpengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

### ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance with work motivation as an intervening variable (study on employees of the Palembang Syariah Bank Branch Office). The respondents of this study were 26 people. This study uses two test methods, namely simple regression analysis and Sobel test. The Sobel Test is used to test a hypothesis where the relationship between the independent (X) and dependent (Y) variables is mediated/influenced by the third variable (Y) or in other words, the independent variables and the dependent variable have an indirect relationship. The test goes through three steps: First, simple linear regression analysis for the effect of the independent variable (X) on the mediator (M). Second, multiple linear regression analysis for the effect of the independent (X) and mediating (M) variables on the dependent variable (Y). Third, Use the Sobel test computer calculator. The first hypothesis,

*the calculated t value is 0.344 with a Sig. = 0.734 > 0.05. That is, there is no significant influence of leadership style on employee performance. The second hypothesis, in the first test, the significance value of the Leadership Style variable is 0.070 (> 0.05). So it can be concluded that Leadership Style has no significant effect on Work Motivation. Based on the Sobel Test, the a value is -0.412, the b value is 0.620, the Sa value is 0.0218, the Sb value is 0.158. Statistic Test Value -1.702 and P-Value of 0.088. That is, there is no significant effect of Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable.*

## PENDAHULUAN

Saat ini persaingan antar perusahaan perbankan semakin ketat. Karyawan perbankan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Perusahaan perbankan adalah jenis perusahaan yang kegiatannya menjual jasa. Perusahaan perbankan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama dengan kebanyakan perusahaan lain, yaitu memperoleh laba dan mensejahterakan karyawannya. Keberhasilan perusahaan perbankan dapat dilihat dari besarnya laba yang diperoleh. Perbankan biasanya memiliki Rencana Kinerja Anggaran (RKA). RKA dibuat setiap satu tahun sekali dan mengalami perubahan tergantung kebijakan masing-masing perbankan. RKA berisi besarnya anggaran yang tersedia dan menetapkan target yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Karyawan yang dapat memenuhi target akan mendapatkan *reward* berupa bonus atau promosi jabatan. (Kikoito, 2014) mengemukakan bahwa peran penghargaan adalah sebagai alat manajemen utama yang digunakan dalam organisasi dalam berkontribusi pada efektivitas organisasi dengan mempengaruhi perilaku karyawan seperti keterampilan, motivasi, kepuasan, dan kontribusi terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak dapat memenuhi target akan dibina pihak atasan, mutasi atau lebih parahnya di PHK. SDM merupakan tombak keberhasilan perbankan, karena mengingat kegiatan perusahaan ini adalah menjual jasa.

Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Hamali, 2016) sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Seiring dengan adanya inovasi yang bagus dan produk yang berkualitas, perusahaan membutuhkan SDM yang hebat di belakang bisnis. Karyawan adalah aset terpenting dalam organisasi, yang tanpanya, tujuan dan sasaran tidak mungkin tercapai (Bello, 2012). Seorang karyawan yang merasa dihargai akan menciptakan lingkungan yang produktif dan termotivasi untuk tetap berada di perusahaan sehingga memberikan pekerjaan terbaik mereka. Ketika karyawan tidak merasa didukung, tidak diberi kesempatan, bekerja berjam-jam, dan sebagainya, hal itu akan berpengaruh pada motivasi untuk mereka berprestasi.

Secara umum pemimpin dalam suatu organisasi memberikan visi, dia secara strategis memikirkan dan merencanakan, mengadministrasikan kegiatan operasional (Jabbar & Hussein, 2015). Peran seorang pemimpin sangat menentukan tercapai atau tidaknya keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Pemimpin adalah orang yang menentukan arah kemana organisasi atau kelompok akan dibawa, sekaligus memimpin seluruh bawahannya untuk menggerakkan mereka ke arah yang telah ditentukan. Setiap pemimpin memiliki cara sendiri dalam memimpin suatu organisasi. Menurut (Lewin et.al, 1939) gaya kepemimpinan mencakup tiga gaya perilaku yaitu otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Gaya Kepemimpinan secara demokratis, artinya pemimpin memperhitungkan pendapat semua karyawannya. Gaya kepemimpinan ini adalah yang paling disukai karyawan karena merasa diberdayakan dan dianggap secara langsung terlibat dalam kesuksesan perusahaan. Untuk mendapatkan kepercayaan, pemimpin harus dapat memimpin dengan memberi contoh dan karyawan harus merasa bahwa mereka mendapat dukungan dan bimbingan dari pemimpin mereka. Pemimpin tidak secara langsung mampu memotivasi karyawannya, tetapi dengan gaya kepemimpinannya yang baik akan membuat karyawannya selalu termotivasi. Saat ini, pemimpin dan karyawan sama-sama menghadapi banyak

tantangan yang berasal dari kemajuan teknologi, globalisasi, pergeseran demografis, kebutuhan dan motivasi pelanggan, serta informasi dan pilihan yang tersedia bagi tenaga kerja (Bolden, 2016).

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan (Robbins, 1993). Indikator kepemimpinan menurut (Jabbar & Hussein, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan visi yang harus melekat pada nilai-nilai perusahaan dan juga visi harus mendukung dan dapat dipahami.
2. Kedua pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan sasaran organisasi terutama pekerjaan mereka adalah untuk menentukan tujuan jangka panjang yang terukur.
3. Ketiga pemimpin merumuskan strategi yang cocok untuk pencapaian tujuan dan sasaran.
4. Keempat, pemimpin menjalankan fungsi utamanya yaitu implementasi strategi.

### Motivasi Kerja

(Riva'i & Sagala, 2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu.

Faktor utama yang memotivasi karyawan adalah pemenuhan kebutuhan, keadilan tempat kerja, tenaga yang dikeluarkan, program pengembangan karyawan dan kebijakan penghargaan dan apresiasi (Hamidifar, 2009).

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Wushe & Shenje, 2019). Kinerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek, yaitu: sikap, kemampuan dan prestasi (Peale, 2015).

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan data primer, dengan cara menyebarkan kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang. Variabel pada penelitian ini terdiri dari, Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X), dan Motivasi Kerja (Z).

Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta GK$$

Pengujian hipotesis kedua, variabel *intervening* dilakukan dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Metode yang digunakan *Product of Coefficient* dikembangkan oleh Sobel (Suliyanto, 2011). Persamaan regresi variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

$$KK = \beta + \beta_1 GK$$

$$MK = \beta + \beta_2 GK$$

$$KK = \beta + \beta_3 GK + \beta_4 MK$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

GK = Gaya Kepemimpinan

MK = Motivasi Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Data berupa kuesioner dilakukan uji validitas untuk diketahui tingkat signifikansinya. Uji validitas dilakukan dengan cara korelasi *bivariate*. Setelah dilakukan pengujian, selanjutnya membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jumlah responden penelitian sebanyak 35 orang, namun kuesioner yang kembali sebanyak 26, sehingga jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 26 orang yang merupakan para pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Palembang. Rumus *Degree of freedom* (*df*) = *n*-2, sehingga diperoleh (*df*) sebanyak 24. Nilai *r* tabel sebesar 0,404 dengan tingkat *alpha* 0,05. Item kuesioner dianggap valid apabila, *r* hitung > *r* tabel. Terdapat 22 item pernyataan dan semuanya valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk menguji kendalan setiap instrumen variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > *r* tabel, maka dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.780	Reliabel
Motivasi Kerja	.796	Reliabel
Kinerja Karyawan	.797	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 2. Hipotesis 1**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.494	1	2.494	.118	.734 <sup>b</sup>
	Residual	505.391	24	21.058		
	Total	507.885	25			

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.596	5.164		5.925	.000
	Gaya Kepemimpinan	.073	.213	.070	.344	.734

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *t* hitung sebesar 0.344 dengan nilai *Sig.* = 0.734 > 0.05. Artinya, tidak terpenuhinya standar linieritas. Kesimpulannya, Hipotesis pertama (*H1*) ditolak. Adapun rumus persamaanya adalah sebagai berikut:

$$KK = 30,596 + 0,073X$$

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak besar pada kinerja karyawan mereka. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan tim, menciptakan suasana

positif, dan memecahkan masalah yang kompleks. Ketika mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu, seorang atasan juga harus mempertimbangkan seberapa baik anggota timnya dan mempercayai keputusan yang mereka berikan. Kepercayaan pemimpin kepada karyawan maupun sebaliknya harus dibangun dan dijaga dari waktu ke waktu. Apabila pemimpin berusaha untuk mendapatkan kepercayaan karyawan dan menunjukkan kepercayaan kepada karyawannya maka semakin terlihat dampak positif yang dapat mereka rasakan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Nugroho, 2018), (Mardiani & Sepdiana, 2021), (Hendri & Kirana, 2021). Namun sebaliknya, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Batubara, 2020), (Jamaludin, 2017), (Farida & Fauzi, 2020), (Fahlevi MS & Kusmiyanti, 2022), (Husain, 2019), (Kamal & Abdillah, 2018).

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

**Tabel 4. Hipotesis 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.000	5.280		7.007	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.412	.218	-.361	-1.894	.070

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 2**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.647	2	102.824	7.825	.003 <sup>b</sup>
	Residual	302.237	23	13.141		
	Total	507.885	25			

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 6. Hasil Uji 2 Hipotesis 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.655	7.119		1.075	.293
	Gaya Kepemimpinan	.329	.180	.315	1.824	.081
	Motivasi Kerja	.620	.158	.678	3.932	.001

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas, nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.070 (>0.05). maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

**Tabel 7. Perhitungan Sobel Test**

Variabel	Unstandartized	Std. Error
Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	-0.412 (a)	0.218 (sa)
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.620 (b)	0.158 (sb)

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 8. Perhitungan Sobel Test**

Gaya Kepemimpinan		Test Statistic	P-Value	Kesimpulan
a	-0.412	-1.702	0.088	Tidak Berpengaruh Signifikan (H2 Ditolak)
b	0.620			
Sa	0.218			
Sb	0.158			

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Test Statistic* sebesar -1.702 (kurang dari 1,96) dan nilai *P-Value* sebesar 0.088. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputro & Hotlan, 2017), (Putra dkk , 2021), (Wahyuni, 2015). Namun sebaliknya, sejalan dengan penelitian (Bahri, 2020), (Lamere et.al, 2021).

(Nawoseing'ollan & Roussel, 2017) Kepemimpinan adalah kunci untuk kinerja yang baik karena mengkoordinasikan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam organisasi. Pemimpin senantiasa memotivasi karyawan, karyawan yang merasa termotivasi tidak hanya sekedar mencapai target kinerja dan menjaga komitmen pekerjaannya untuk perusahaan, tetapi juga melampaui persyaratan pekerjaan. Para pemimpin perlu memahami bagaimana gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi motivasi, efektivitas, dan produktivitas karyawan. (Altheeb, 2020) Secara teoritis, motivasi karyawan mengukur komitmen, kreativitas, dan energi yang dibawa individu ke dalam tugas yang diberikan. Oleh sebab itu, motivasi karyawan dapat memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja organisasi.

## Pembahasan

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik. Akan tetapi, para pemimpin perlu menyusun rencana untuk mencapai tujuan mereka dan menentukan gaya atau cara yang tepat untuk menghadapi berbagai situasi pada perusahaannya. Meskipun pemimpin dikatakan memiliki pengaruh besar pada keberhasilan pekerjaan karyawan, tetapi kenyataannya tanggung jawab seorang pemimpin dapat mempersulit karyawan untuk meraih kinerja berkualitas tinggi baik secara efektif dan konsisten. Hal ini dikarenakan tanggung jawab seorang pemimpin secara langsung dibebankan kepada karyawan. (Altheeb, 2020) Karyawan yang termotivasi pada akhirnya menghasilkan kinerja organisasi. Keberhasilan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi dapat diukur dengan pencapaian misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan kegiatan operasionalnya dilaksanakan secara efektif dan efisien. Bagi seorang karyawan gaya kepemimpinan seorang atasan adalah faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Beberapa gaya pemimpin dalam perusahaan, pertama senantiasa membimbing dan mengarahkan karyawannya, sementara yang lain bertindak sebaliknya. Karyawan akan menilai seorang atasan dari gaya kepemimpinannya yang bisa dijadikan panutan. Para atasan yang terlibat dalam *inspirational motivation* dapat meningkatkan dan memberikan *platform* kepada semua pekerja mereka untuk mendorong mereka mencapai tingkat kinerja yang tidak terduga (Arnold, et.al, 2007).

Adanya sudut pandang yang optimis dan sikap positif yang ditunjukkan atasan, bahkan Ketika dalam menghadapi keadaan yang sulit dapat menginspirasi para karyawannya untuk terus bekerja keras. Hal ini dikarenakan, karyawan secara langsung akan terinspirasi untuk mengadopsi pandangan dan sikap yang sama seperti atasannya. Karyawan juga akan merasa tetap aman dengan segala kondisi yang terjadi didalam perusahaan, sekaligus memastikan mereka berpikir secara bebas tanpa adanya tekanan yang berlebihan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana dan sobel tes yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung sebesar 0.344 dengan nilai Sig. = 0.734 > 0.05. Artinya, tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
2. Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.070 (>0.05). Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan Uji Sobel Tes, nilai a -0.412, nilai b 0.620, nilai Sa 0.0218, nilai Sb 0.158. Nilai *Test Statistic* -1.702 dan *P-Value* sebesar 0.088. Artinya, tidak berpengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

### Saran

1. Dapat memperluas objek penelitian dan menambah jumlah responden penelitian, bukan hanya berpusat pada Kanca saja, tetapi Kancapem, Kantor Unit dan Kantor Kas.
2. Dapat menggunakan variabel lain yang relevan dengan topik penelitian. Seperti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel *Intervening*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Altheeb, S. Al. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Propósitos y Representaciones*, 8(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nspe2.661>
- Arnold, K. A., Turner, N Barling, J., Kelloway, E. K McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Bahri. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Bongaya Journal of Research in Management*, 3(1), 52–62. Retrieved from <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM>
- 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>
- Bello, S. M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 228–237.
- Bolden, R. (2016). Leadership, management and organisational development. *In Gower Handbook of Leadership and Management Development*, 143–158.
- Fahlevi MS, M. R., & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 227–234.
- 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. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hamidifar, F. (2009). A Study of the Relationship between Leadership Styles and Employee Job Satisfaction at Islamic Azad University Branches in Tehran. *Tehran, Iran*, 45–58.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Husain, bactiar arifudin. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

