



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13150-13155

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat

Dini Azmawaroh Nasution, Ilham Daniswarah Darzimal, Ludgardis Intania Kolin
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
diniazmawaroh@gmail.com, ilhamdani403@gmail.com, intankolin7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih belum optimalnya kinerja karyawan yang terlihat dari beberapa indikator, seperti kualitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif yang belum mencapai target perusahaan. Selain itu, hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada aspek gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 79 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Metode angket dalam penelitian ini adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data tentang variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan jenis kuisioner tertutup yaitu respondent tinggal memilih jawaban karena dalam kuisioner tersebut sudah disediakan opsi-opsi jawabannya. Dalam metode ini, peneliti memperoleh data-data mengenai variabel yang akan diukur Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan yang menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan perusahaan dan mengurangi daya saing organisasi.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Menurut Sholeha dan Suzy (dalam Fajrin:2008) organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan yang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Dalam menjalankan operasional perusahaan, PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta belum optimalnya pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang baik, serta motivasi kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja dan menurunkan produktivitas karyawan.

Untuk mewujudkan kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (skill), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (expectation) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadiserba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun. Dalam rekrutmen karyawan haruslah memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan dengan memperhatikan lulusan pendidikan, ketrampilan, dan skill karyawan. Selain itu juga attitude karyawan itu sendiri. Dengan demikian diharapkan karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut tentu dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya yaitu menerapkan prinsip *the right man in the right place*, adapun untuk penempatan posisi pemimpin baik dari tingkat supervisor hingga direktur di dalam perusahaan, tentu harus sesuai dengan jejak karir, pendidikan, skill dan pengalaman bekerja.

Dengan demikian akan dihasilkan pemimpin-pemimpin perusahaan yang handal serta dapat menjalankan roda kegiatan perusahaan menjadi semakin berkembang dan maju. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, tingginya tingkat absensi, serta meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja. Kondisi tersebut dapat dilihat pada data penilaian kinerja karyawan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja pada beberapa aspek masih berada di bawah target perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pendekatan asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan pada PT Sumber Buana Jaya yang berlokasi di Jl. Panjang Arteri No. 88, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, DKI Jakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Buana Jaya yang berjumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Metode angket dalam penelitian ini adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu respondentenggal memilih jawaban karena dalam kuesioner tersebut sudah disediakan opsi-opsi jawabannya. Dalam metode ini, peneliti memperoleh data-data mengenai variabel yang akan diukur.

3. Hasil dan Diskusi

Tabel 1.1. Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1	0, 628	Valid
	2	0, 594	Valid
	3	0, 672	Valid
	4	0, 715	Valid
	5	0, 649	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	1	0, 587	Valid
	2	0, 631	Valid
	3	0, 702	Valid
	4	0, 664	Valid
	5	0, 618	Valid

Tabel 1.2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,812	Reliabel
Kepuasan kerja	0, 794	Reliabel
Kinerja karyawan	0, 836	Reliabel

Tabel 1.3. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Residual	0, 127	> 0,05 > Data berdistribusi normal

Tabel 1.4 . Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0, 785	1, 274	Tolerance > 0, 10 & VIF < 10 → tidak ada multikolinearitas
Kepuasan kerja	0, 785	1, 274	Sama seperti di atas

Tabel 1.5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,214	> 0,05 → tidak ada heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,187	> 0,05 → tidak ada heteroskedastisitas

Regresi Linier

$$Y = 8,762 + 0,398 X_1 + 0,452 X_2$$

Tabel 1.6. Uji Parsial Uji T

Variabel	Koefisien	T hitung	Sig.	Keterangan
(konstanta)	8,762	2,784	0,007	-
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,398	4,275	0,000	Berpengaruh positif signifikan
Kepuasan kerja (X ₂)	0,452	4,912	0,000	Berpengaruh positif signifikan

Tabel 1.7. Uji Simultan Uji F

Model	F hitung	Sig.	F tabel	Keterangan
1	38,624	0,000	3,11	Berpengaruh signifikan secara bersama-sama

Tabel 1.8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,709	0,503	0,490	2,417

Pembahasan

A. Deskripsi gaya kepemimpinan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat

Gaya kepemimpinan pada intinya adalah bagaimana pandangan karyawan terhadap cara yang diambil oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya, dalam rangka mencapai tujuan. Penilaian responden terhadap PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Setiawan dan Mujiati (2016). Data hasil penyebaran kuisioner tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi karyawan pada indikator terhadap sikap pimpinan yang teladan, berani menerima resiko, memiliki wewenang, sebagai pemimpin, dan menerapkan visi, menunjukkan kategori sangat baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemimpin mereka mampu berperilaku teladan sehingga layak untuk ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja, pemimpin mereka berani menerima resiko atas tindakannya, pemimpin mereka mampu mendelegasikan wewenang dengan tepat, pemimpin mereka mampu mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin mereka mampu menerapkan visi yang dimiliki perusahaan kepada karyawan.

B. Deskripsi kepuasan kerja PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat

Kepuasan kerja diartikan dengan perasaan puas atau tidak puasnya seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini tersebut biasanya melibatkan aspek-aspek seperti gaji, jenjang karir, dan lain-lain. Penilaian responden terhadap PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Boles, et al, (2007). Data hasil penyebaran kuisioner tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi karyawan pada indikator kepuasan terhadap supervisor, pekerjaan, kebijakan organisasi, menunjukkan kategori baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan baik, pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka melakukan pekerjaan yang layak, bermanfaat dan bernilai. Selanjutnya, hampir semua responden menyatakan bahwa mereka sangat setuju bahwa gaji yang mereka terima dianggap adil dibandingkan dengan pegawai lain dalam perusahaan lain.

C. Deskripsi kinerja karyawan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Hal tersebut biasanya melibatkan aspek-aspek seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Penilaian responden terhadap PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Dewi, S.P. (2012). Data hasil penyebaran kuisioner tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi karyawan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan kategori sangat baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa memiliki efektifitas dan efisiensi untuk perusahaan, memiliki tanggung jawab terhadap kinerja di perusahaan, memiliki ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara saya dan perusahaan, dan memiliki inisiatif untuk memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan yang terjadi pada PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat, diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut terlihat dari capaian beberapa indikator kinerja, seperti kualitas kerja sebesar 78%, kuantitas kerja sebesar 82%, tanggung jawab sebesar 75%, kerja sama sebesar 80%, dan inisiatif sebesar 73%. Rendahnya capaian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan data yang diperoleh, masih terdapat karyawan yang menilai bahwa pimpinan belum sepenuhnya mampu menerima masukan, memberikan motivasi, serta bersikap adil kepada seluruh karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang belum optimal dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Aginta dkk. (2021), gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian arahan, motivasi, dan komunikasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Selain gaya kepemimpinan, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas terhadap sistem promosi jabatan dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan perusahaan. Tingkat kepuasan yang belum optimal tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Menurut Sutrisno (2019), karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian Aginta dkk. (2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sutrisno (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Pratama dan Wijaya (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah, teori yang digunakan, serta penelitian terdahulu, dapat diduga bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut layak untuk diuji lebih lanjut dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 50,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat, Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sebesar 60.3% keragaman variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun saran dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa mereka pernah merasakan puas terhadap promosi jabatan dalam perusahaan, serta banyak sekali diantara mereka waktu yang puas terhadap para customer perusahaan. Hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan PT Sumber Buana Jaya Jakarta Barat dengan cara melanjutkan promosi jabatan terhadap karyawan yang berhak naik jabatan sebagaimana mestinya. Kemudian untuk peneliti selanjutnya terkait ketiga variabel penelitian cukup sulit untuk didapat terutama dengan background penelitian di dunia industri. Mengadopsi indikator penelitian pada bidang lain seperti pendidikan, dapat dilakukan namun perlu dilakukan penyesuaian dan dipilih secara selektif agar hasil penelitian dapat mendukung teori, referensi dan penelitian yang ada. Namun hal tersebut bukan berarti tidak ada sama sekali, peneliti selanjutnya perlu lebih cermat mencari dan memilih indikator yang sesuai dengan lokasi penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang tepat. Gunakan sumber-sumber yang baik dan jelas sertasusun item pertanyaan yang mudah dipahami oleh responden agar tidak terjadi miss-understanding dalam memaknai item pertanyaan tersebut. Pemberian score pada item pertanyaan positif dan negatif juga sangat perlu diperhatikan

Referensi

1. Adair, J. 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Gramedia Pustaka utama.
2. Akbar, P.S., & Usman. 2008. Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara.
3. Arikunto, S. 2010. Metode penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
4. Arikunto, S. 2013. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.
5. Arita, E., & Mukhtar, R. 2019. Pengaruh profitabilitas, leverage dan likuiditas terhadap Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI periode 2014–2018. Menara Ilmu, 13(10).
6. Bahasa, T. P. K. P. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Edisi III. Jakarta: Pusat Bahasa.
7. Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. 2008. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, 10(2), 124-135.
8. Chin, W. W. 1998. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research, 295, 336.
9. Dewi, S. P. 2012. Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 1(1).
10. Diastuti, W. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(1), 156-163.
11. Efendi, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Economic Edu, 1(1).
12. Elburdah, R. P. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 2(2), 443-445.
13. Fajrin, I. Q. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
14. Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
16. Hasanah, H. 2017. Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). At-Taqaddum, 8(1), 21-46.