

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Sulistiawati¹, Delia Oktapiana², Restu Kusumawardhani³

Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Bina Madani

*Correspondence author: sulistiaawati62@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah unit usaha kuliner. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan diyakini menjadi salah satu determinan utama yang membentuk sikap, motivasi, serta produktivitas kerja bawahan dalam melaksanakan tugas hariannya. Riset ini menggunakan pendekatan campuran (mixed method) yang memadukan analisis kuantitatif dan kualitatif melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan serta observasi langsung pada pola interaksi pemimpin dengan tim kerja. Selain itu, telaah pustaka (literature review) dari berbagai sumber ilmiah yang relevan turut digunakan untuk memperkuat kerangka teoretis dan menafsirkan temuan lapangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kepemimpinan yang komunikatif, memberdayakan, dan adil terbukti mampu mendorong semangat kerja serta hasil kerja yang lebih baik. Temuan ini menekankan pentingnya bagi perusahaan untuk memilih dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang tepat sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dan menjaga keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Manajemen SDM, Kepemimpinan Transformasional

ABSTRACT

This study aims to examine the extent to which leadership style influences employee performance in a culinary business unit. The leadership style applied by a superior is believed to be one of the main determinants that shape the attitudes, motivation, and work productivity of subordinates in carrying out their daily duties. This research employs a mixed method approach that combines quantitative and qualitative analyses through the distribution of questionnaires to all employees and direct observation of the interaction patterns between the leader and the work team. In addition, a literature review from various relevant scientific sources is used to strengthen the theoretical framework and interpret the field findings. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, where communicative, empowering, and fair leadership is proven

Article history

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

to be able to encourage work enthusiasm and better work outcomes. These findings emphasize the importance for companies to select and develop an appropriate leadership style as a strategy to optimize the performance of human resources and maintain organizational sustainability.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Work Motivation, HR Management, Transformational Leadership

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati kedudukan strategis dalam setiap organisasi karena merupakan penggerak utama seluruh aktivitas bisnis. Kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya. Salah satu faktor yang dinilai memiliki dampak paling kuat terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memberdayakan, sekaligus memotivasi bawahannya akan mendorong munculnya lingkungan kerja yang produktif, sedangkan gaya kepemimpinan yang kaku dan otoriter cenderung menurunkan semangat serta hasil kerja karyawan (Permana et al., 2023).

Beberapa hasil riset terdahulu memperlihatkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Hara Sujarwanta et al. (2023) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif berperan signifikan dalam menumbuhkan komitmen serta produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila sebuah organisasi berupaya membangun praktik kepemimpinan yang efektif, maka kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat secara nyata.

Karyawan yang bekerja di bawah pimpinan yang suportif akan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan (Steven et al., 2021). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif dan tidak adil sering kali menimbulkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, hingga perputaran karyawan yang tinggi (Mosimanegape et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada salah satu industri Food and Beverage, yakni Has Chicken Bagasasi yang berlokasi di kawasan Bekasi. Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan pengamatan awal ditemukan adanya perbedaan pola perilaku kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh cara pemimpin dalam mengelola tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada industri Food and Beverage (F&B). Metode yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian mixed method dengan pendekatan kuantitatif deskriptif dan korelasional. Pendekatan tersebut digunakan untuk memetakan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan sekaligus mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Has Chicken Bagasasi, Bekasi, yang berjumlah 7 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Sumber Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan untuk mengukur persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan atasan serta kinerja yang mereka tampilkan, ditambah observasi langsung terhadap interaksi pemimpin dengan bawahan. Data sekunder diperoleh dari artikel ilmiah, jurnal akademik, dan laporan penelitian yang relevan dan dipublikasikan dalam rentang tahun 2020-2025. Sumber-sumber tersebut dipilih dengan kata kunci Leadership Style, Employee Performance, Work Motivation, HR Management, dan Transformational Leadership untuk memperkuat interpretasi data.

Analisis Data

Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk menilai aspek gaya kepemimpinan (misalnya keteladanan pemimpin, kemampuan mengarahkan, keterbukaan komunikasi, serta pemberian penghargaan) dan aspek kinerja karyawan (kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan inisiatif). Selain itu, peneliti memanfaatkan artikel dan jurnal ilmiah sebagai referensi pembandingan untuk menafsirkan hasil temuan lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu (1) penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian, (2) observasi langsung terhadap interaksi pemimpin dengan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja harian, dan (3) studi literatur untuk mendukung analisis serta memperkuat argumen ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut selaras dengan teori yang menyatakan bahwa perilaku dan pola komunikasi pemimpin akan membentuk suasana kerja yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja bawahan. Karyawan yang merasa dibimbing, dihargai, serta diberi ruang untuk berkembang cenderung menunjukkan etos kerja yang tinggi dan hasil kerja yang lebih optimal. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 7 karyawan Has Chicken Bagasasi, Bekasi, diperoleh beberapa temuan berikut:

Gambaran Gaya Kepemimpinan

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai atasan mereka memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung partisipatif dan mendukung, khususnya dalam aspek komunikasi terbuka serta pemberian arahan yang jelas. Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan, seperti konsistensi dalam pemberian umpan balik dan keterlibatan pemimpin dalam pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan efektif adalah gaya yang mampu memadukan orientasi tugas dan orientasi hubungan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi lapangan, kinerja karyawan Has Chicken Bagasasi Bekasi secara umum tergolong baik. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan keramahan dalam melayani konsumen menjadi indikator dengan nilai tertinggi. Meski demikian, terdapat catatan bahwa pada jam sibuk sebagian karyawan masih memerlukan pengawasan lebih dari pimpinan untuk menjaga kualitas hasil kerja yang konsisten.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi linier sederhana, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang merasa dipimpin secara efektif akan menampilkan performa yang lebih baik, baik dalam kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Peran Motivasi dalam Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Karyawan yang berada di bawah pimpinan yang inspiratif cenderung memiliki komitmen serta rasa memiliki yang tinggi terhadap tujuan perusahaan. Perusahaan perlu menyadari bahwa membentuk iklim kepemimpinan yang sehat merupakan investasi jangka panjang bagi keberlangsungan organisasi.

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah faktor kunci yang menentukan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan akan menampilkan kinerja yang lebih ramah, cepat, dan tanggap terhadap tugas yang diberikan. Temuan ini sesuai dengan pandangan Robbins (2003) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.

Faktor Pendukung Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pemimpin dalam mengelola tim. Karyawan yang menerima arahan yang jelas dan dukungan yang memadai lebih cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Zeithaml et al. (1996) bahwa kualitas hasil kerja adalah cerminan dari sinergi antara kompetensi individu dengan dukungan lingkungan kerja, termasuk pemimpin.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Penelitian ini hanya melibatkan 7 karyawan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk industri F&B secara luas. Selain itu, pengukuran variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan terbatas pada kuesioner dan observasi lapangan di satu lokasi penelitian saja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Has Chicken Bagasasi Bekasi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada pengembangan kualitas kepemimpinan, baik melalui pelatihan manajerial, keteladanan atasan, pemberian umpan balik yang konstruktif, maupun penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap karakter tim. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan dan mendorong keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat serta karunia-Nya sehingga peneliti diberikan kesehatan dan kelancaran untuk menyelesaikan artikel ilmiah sederhana ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengarahkan peneliti hingga artikel ini dapat diselesaikan tepat waktu. Artikel ilmiah ini merupakan syarat kelulusan ujian akhir mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia di Politeknik Bina Madani. Peneliti menyadari bahwa penyusunan artikel ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rendah hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Kuasa-Nya peneliti dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini. lalah tempat terbaik bagi peneliti untuk mengadu dan memohon jalan keluar saat menemui kesulitan dan hambatan.
2. Politeknik Bina Madani sebagai kampus tempat peneliti menuntut ilmu.
3. Has Chicken Bagasasi yang telah memberi izin dan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan survei serta observasi guna kepentingan penelitian ini.
4. Restu Kusumawardhani, S.Ab selaku dosen pengampu mata kuliah Tata Kelola Perusahaan sekaligus pembimbing peneliti selama proses penyusunan artikel ilmiah ini.
5. Rekan-rekan kerja yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam pengumpulan data melalui kuesioner untuk kepentingan penelitian artikel ilmiah ini.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan artikel ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna dan memerlukan saran serta kritik yang membangun. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

DAFTAR RUJUKAN

- Permana, A., et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Industri Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45-60.
- Hara Sujarwanta, et al. (2023). Kepemimpinan Transformasional sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 101-120.
- Steven, R., et al. (2021). Leadership Style and Employee Performance: A Theoretical and Empirical Review. *International Journal of Business Studies*, 15(4), 300-315.
- Mosimanegape, T., et al. (2020). The Role of Leadership in Enhancing Employee Performance. *African Journal of Business Research*, 10(1), 25-40.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.