

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN STRATEGI****Ekal Maulana***Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darul Ulum Jombang*E-mail: [ekalmaulanasampoerna@gmail.com](mailto:ekalmaulanasampoerna@gmail.com)**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif manajemen strategi pada Kripset Si Iteng Malang. Penelitian berangkat dari kondisi bahwa sebagai usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), Kripset Si Iteng Malang sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Hasil observasi dalam skripsi menunjukkan adanya permasalahan berupa kepemimpinan yang dinilai kurang tegas dalam menetapkan aturan dan mengambil keputusan, lemahnya pengawasan, rendahnya inisiatif, serta adanya izin libur yang kurang terkontrol. Landasan teori utama penelitian adalah teori gaya kepemimpinan Kurt Lewin yang membedakan gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 30 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian pada skripsi menunjukkan koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,388 dengan t hitung 3,356 dan signifikansi 0,002. Uji simultan menunjukkan F hitung 11,262 dengan signifikansi 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perspektif manajemen strategi berbasis sumber daya, temuan tersebut menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia agar mendukung pencapaian tujuan usaha.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan; Kurt Lewin; kinerja karyawan; manajemen strategi; UMKM; Kripset Si Iteng Malang

**ABSTRAK**

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance from a management strategy perspective at Kripset Si Iteng Malang. The study starts from the condition that as a micro, small, and medium enterprise (MSME), Kripset Si Iteng Malang is highly dependent on the effectiveness of human resource management. The results of observations in the thesis indicate weaknesses in the form of leadership that is considered less assertive in setting rules and making decisions, weak supervision, low initiative, and the existence of poorly controlled leave permits. The main theory of the research is Kurt Lewin's leadership style theory that distinguishes authoritarian, democratic, and laissez-faire styles. The study uses a quantitative approach with a population and sample of 30 employees through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-sized questionnaire and analyzed through descriptive statistics, classical assumption tests, regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The test results in the thesis show a leadership style regression coefficient of 0.388 with a t-

**Article History**

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism 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/)

count of 3.356 and a significance of 0.002. The simultaneous test shows an F-count of 11.262 with a significance of 0.002. These results indicate that leadership style has a positive and significant impact on employee performance. From a resource-based management strategy perspective, these findings demonstrate the importance of leadership in directing and managing human resources to support the achievement of business goals.

**Keywords:** leadership style; Kurt Lewin; employees; management strategy; MSMEs; Kripset Si Iteng Malang

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia, khususnya pada sektor makanan ringan, berlangsung dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut pelaku usaha tidak hanya menjaga kualitas produk, tetapi juga mengelola sumber daya manusia secara efektif (Ametefe et al., 2025). Dalam perspektif manajemen strategi, sumber daya manusia merupakan bagian penting dari implementasi strategi karena kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas akan menentukan kemampuan organisasi mencapai tujuan (Nguyen, 2025).

Kripset Si Iteng Malang merupakan UMKM yang bergerak dalam produksi makanan ringan berupa keripik dan makaroni pedas. Usaha ini didirikan pada tahun 2012 oleh Bapak Hopid dan berlokasi di Kendalpayak, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang. Produk yang dihasilkan meliputi keripik dan makaroni dengan beberapa varian rasa. Berdasarkan uraian objek penelitian dalam skripsi, kegiatan operasional meliputi pengolahan, pengemasan, pemasaran, dan administrasi. Pembagian pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga kerja merupakan bagian langsung dari keberlangsungan proses produksi dan pemasaran.

Permasalahan penelitian berawal dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan di Kripset Si Iteng Malang belum optimal. Skripsi mencatat kecenderungan pemimpin kurang tegas dalam menetapkan aturan dan mengambil keputusan, lemahnya pengawasan, rendahnya inisiatif serta tanggung jawab karyawan, dan adanya izin libur yang tidak terkontrol. Kondisi tersebut dipandang berpotensi menurunkan disiplin dan kinerja karyawan, sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang tidak konsisten dapat melemahkan disiplin dan hasil kerja (Salahu & Nahoro, 2025; Anthony, 2025).

Untuk menjelaskan fenomena tersebut, penelitian menggunakan teori gaya kepemimpinan Kurt Lewin sebagai grand theory. Dalam skripsi, teori tersebut membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga bentuk, yaitu otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Ketiga gaya tersebut kemudian ditempatkan dalam kerangka pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen strategi berbasis sumber daya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian diarahkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan sebagaimana dirumuskan dalam skripsi. Secara khusus, skripsi merumuskan pertanyaan mengenai pengaruh gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire serta pengaruh ketiganya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Gaya Kepemimpinan Kurt Lewin

Teori gaya kepemimpinan Kurt Lewin merupakan grand theory yang digunakan dalam skripsi. Teori ini termasuk pendekatan perilaku yang menjelaskan kepemimpinan melalui perilaku pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mengambil keputusan, dan mengendalikan anggota kelompok. Lewin, Lippitt, dan White (1939)

mengklasifikasikan gaya kepemimpinan ke dalam tiga bentuk utama, yaitu otoriter (authoritarian/autocratic), demokratis (democratic), dan laissez-faire.

Gaya kepemimpinan otoriter menempatkan pemimpin sebagai pihak yang dominan dalam menentukan keputusan dan mengendalikan aktivitas anggota. Dalam penelitian, gaya ini diukur melalui pengambilan keputusan terpusat serta pengawasan dan kontrol yang tinggi (Binder, 2024). Gaya demokratis memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menekankan komunikasi dua arah (Binder, 2024). Gaya laissez-faire memberikan kebebasan relatif besar kepada anggota dalam melaksanakan pekerjaan dengan tingkat pengawasan pemimpin yang lebih minimal (Binder, 2024).

Ketiga gaya tersebut memiliki implikasi yang berbeda terhadap pengelolaan karyawan. Gaya otoriter dapat memberikan kejelasan dan kecepatan dalam keputusan, tetapi penggunaan yang terlalu dominan berpotensi mengurangi partisipasi; gaya demokratis memberi ruang partisipasi dan komunikasi yang dapat memperkuat keterlibatan; sedangkan laissez-faire memberikan otonomi yang lebih besar dengan tingkat intervensi pemimpin yang rendah (Lewin et al., 1939). Dalam penelitian ini, ketiga gaya tersebut merupakan dasar konseptual untuk memahami perilaku kepemimpinan di lingkungan Kripset Si Iteng Malang.

## 2.2 Gaya Kepemimpinan Secara Parsial

Analisis parsial dimaksudkan untuk melihat kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Skripsi merumuskan tiga hipotesis parsial: H1 mengenai gaya otoriter terhadap kinerja, H2 mengenai gaya demokratis terhadap kinerja, dan H3 mengenai gaya laissez-faire terhadap kinerja. Selain itu terdapat H4 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Namun, terdapat hal metodologis yang perlu diperhatikan ketika materi skripsi diubah menjadi artikel jurnal. Meskipun Bab II dan hipotesis membedakan X1, X2, dan X3, output statistik Bab IV yang disajikan dalam skripsi menggunakan satu variabel gaya kepemimpinan (X) dengan satu koefisien regresi. Karena itu, artikel ini tidak mengadakan nilai t atau signifikansi untuk X1, X2, dan X3 secara terpisah. Hasil empiris yang dapat dilaporkan secara sah dari skripsi adalah pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara keseluruhan. Ini penting agar artikel tetap konsisten dengan data penelitian asli.

## 2.3 Manajemen Strategi Berbasis Sumber Daya

Skripsi menggunakan perspektif Resource-Based View (RBV) untuk memperkuat analisis manajemen strategi. Perspektif ini melihat sumber daya dan kapabilitas internal sebagai fondasi keunggulan kompetitif (Dasuki et al., 2021; Wijiharjono, 2013). Sumber daya manusia menjadi penting karena kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja dapat mendukung penciptaan nilai apabila dikelola secara efektif. Dalam kerangka tersebut, kepemimpinan berfungsi mengarahkan sumber daya manusia agar selaras dengan tujuan organisasi.

Skripsi menguraikan beberapa unsur manajemen strategik berbasis sumber daya, antara lain resources, capabilities, competitive advantage, dan organizational performance. Faktor yang berkaitan dengan pendekatan tersebut meliputi kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya organisasi, teknologi dan inovasi, serta struktur organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya dilihat sebagai aktivitas mengarahkan karyawan, tetapi sebagai kemampuan mengubah sumber daya internal menjadi kemampuan organisasi yang mendukung pencapaian tujuan.

Dalam konteks Kripset Si Iteng Malang, perspektif tersebut relevan karena organisasi merupakan UMKM dengan struktur yang relatif sederhana dan hubungan langsung antara pemimpin dengan karyawan. Kepemimpinan yang mampu menetapkan arah, mengendalikan pekerjaan, berkomunikasi, dan membangun partisipasi dapat membantu memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan sesuai kebutuhan operasional dan tujuan usaha (Al Maalouf & El Achi, 2025; Cyril-Nwuche, 2025).

## 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam skripsi dipahami sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pada kajian teori, kinerja dikaitkan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mphaluwa et al., 2025). Dalam bagian operasional penelitian, kinerja juga dijelaskan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama tim, dan inisiatif.

Dalam perspektif manajemen strategi, kinerja karyawan menjadi keluaran penting dari implementasi strategi. Kinerja yang baik membantu organisasi mencapai target operasional, mempertahankan kualitas produk, memenuhi kebutuhan pasar, dan meningkatkan daya saing. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat proses produksi dan pencapaian tujuan usaha.

## 2.5 Penelitian Terdahulu dan Research Gap

Skripsi merangkum penelitian terdahulu yang membahas kepemimpinan dalam konteks kinerja organisasi, UMKM, motivasi, lingkungan kerja, inovasi, dan strategi sumber daya manusia. Penelitian-penelitian tersebut pada umumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja, baik melalui produktivitas, motivasi, efektivitas kerja, maupun pencapaian tujuan organisasi.

Research gap yang ditekankan skripsi adalah bahwa penelitian terdahulu menggunakan konsep kepemimpinan yang beragam, sedangkan penelitian Ekal Maulana secara spesifik menggunakan klasifikasi Kurt Lewin: otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Selain itu, objek penelitian difokuskan pada Kripset Si Iteng Malang sehingga memberikan konteks empiris pada UMKM lokal.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut uraian dalam skripsi, pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang terukur dan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Objek penelitian adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sedangkan subjek penelitian adalah seluruh karyawan Kripset Si Iteng Malang.

Penelitian dilaksanakan di Pabrik Kripset Si Iteng yang beralamat di Jalan Segaran Gang Dukut No. 27, Kelurahan Kendalpayak, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang. Waktu penelitian dalam skripsi adalah April sampai Juli 2026. Populasi berjumlah 30 karyawan dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel, sehingga teknik yang digunakan adalah non-probability sampling dengan sampling jenuh.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) (Sugiyono, 2023). Data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, situs, dan publikasi yang relevan.

Analisis data dalam skripsi meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan.

## 4. Hasil Penelitian

### 4.1 Gambaran Objek Penelitian

Kripset Si Iteng Malang merupakan UMKM produksi makanan ringan yang memproduksi keripik dan makaroni pedas. Usaha ini berdiri sejak 2012 dan berlokasi di Kendalpayak, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang. Struktur operasionalnya meliputi pengolahan, pengemasan, pemasaran, dan administrasi. Dalam uraian skripsi, bagian pengolahan terdiri atas karyawan yang menangani persiapan bahan, pembuatan adonan, pencampuran bumbu, hingga penggorengan, sedangkan bagian pengemasan menangani penimbangan, pengemasan, pelabelan, dan persiapan produk untuk dipasarkan.

### 4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden sebanyak 30 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 14 laki-laki (46,7%) dan 16 perempuan (53,3%), sehingga responden perempuan sedikit lebih dominan. Data karakteristik lainnya dalam skripsi mencakup usia, pendidikan, lama bekerja, dan jabatan.

### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk karena jumlah sampel 30. Skripsi melaporkan nilai signifikansi sekitar 0,300 untuk variabel gaya kepemimpinan dan 0,301 untuk kinerja karyawan, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi berada di atas 0,05.

Uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot dan dalam skripsi disimpulkan tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas pada output yang tersedia menunjukkan tolerance 1,000 dan VIF 1,000 untuk variabel gaya kepemimpinan yang dianalisis sebagai satu variabel.

### 4.4 Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil regresi pada skripsi menghasilkan persamaan  $Y = 19,130 + 0,388X + e$ . Koefisien regresi sebesar 0,388 menunjukkan arah hubungan positif: peningkatan skor gaya kepemimpinan diikuti peningkatan skor kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 3,356 dengan signifikansi 0,002. Karena  $0,002 < 0,05$ , skripsi menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada uji simultan, nilai F hitung sebesar 11,262 dengan signifikansi 0,002. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel 2,79 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima dalam skripsi (Maulana, 2026).

## Pengujian Nilai Sig. Kesimpulan

Regresi (B) 0,388 — Hubungan positif

Uji t 3,356 0,002 Signifikan

Uji F 11,262 0,002 Signifikan

R 0,536 — Korelasi positif R

Square 0,287 — 28,7% variasi Y  
dijelaskan X

Koefisien korelasi (R) dalam output sebesar 0,536. Nilai R Square sebesar 0,287 menunjukkan bahwa sekitar 28,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dalam model yang disajikan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke model. Output Model Summary pada skripsi juga memuat Adjusted R Square 0,261.

Catatan penting: pada bagian narasi skripsi terdapat interpretasi yang menyebut Adjusted R Square sebesar 0,621 atau 62,1%, sedangkan tabel Model Summary yang sama menunjukkan R Square 0,287 dan Adjusted R Square 0,261. Untuk artikel ini digunakan angka yang tercantum pada tabel output statistik, yaitu R Square 0,287 dan Adjusted R Square 0,261, agar pelaporan kuantitatif konsisten dengan output tabel.

#### 4.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kripset Si Iteng Malang. Koefisien positif 0,388 menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kecenderungan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan masalah penelitian dalam skripsi yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor penting dalam mengatasi rendahnya disiplin, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan.

Jika dikaitkan dengan teori Kurt Lewin, temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dalam mengambil keputusan, mengawasi, melibatkan karyawan, berkomunikasi, dan memberikan kebebasan dapat membentuk kondisi kerja yang berhubungan dengan kinerja (Lewin et al., 1939). Gaya otoriter dapat memberikan kontrol dan ketegasan ketika dibutuhkan, gaya demokratis dapat memperkuat partisipasi dan komunikasi, sedangkan laissez-faire memberikan ruang otonomi. Dalam konteks Kripset Si Iteng Malang, penerapan gaya kepemimpinan perlu mempertimbangkan masalah yang ditemukan pada observasi, khususnya kebutuhan akan aturan yang lebih jelas dan pengawasan yang lebih konsisten.

Dari perspektif manajemen strategi berbasis sumber daya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan merupakan mekanisme untuk mengelola sumber daya manusia sebagai aset internal (Dasuki et al., 2021; Wijiharjono, 2013). Pemimpin perlu memastikan bahwa karyawan memahami tujuan, standar kerja, tanggung jawab, dan kontribusinya terhadap proses produksi serta pemasaran. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan bukan sekadar hasil dari pengawasan, tetapi bagian dari proses mengubah sumber daya manusia menjadi kapabilitas yang mendukung keberlanjutan usaha.

Hasil uji simultan yang signifikan memperkuat posisi gaya kepemimpinan sebagai faktor organisasi yang penting. Skripsi menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif manajemen strategi. Implikasi praktisnya adalah Kripset Si Iteng Malang perlu memperjelas pembagian tanggung jawab, meningkatkan konsistensi pengawasan, memperbaiki komunikasi, dan menggunakan partisipasi karyawan secara terarah agar strategi usaha dapat diterjemahkan menjadi kinerja operasional.

#### 4.6 Analisis Gaya Otoriter, Demokratis, dan Laissez-Faire

Materi teori dalam skripsi membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga bentuk. Gaya otoriter diukur melalui pengambilan keputusan terpusat serta pengawasan dan kontrol yang tinggi. Gaya demokratis diukur melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan

dan komunikasi dua arah. Gaya *laissez-faire* diukur melalui kebebasan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan yang minimal.

Secara konseptual, ketiga gaya tersebut memang dapat dianalisis secara parsial sesuai rumusan masalah dan hipotesis skripsi. Akan tetapi, output statistik yang tersedia dalam Bab IV tidak memisahkan koefisien  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ . Output yang tersedia hanya memuat variabel  $X$  gaya kepemimpinan secara agregat, dengan  $B = 0,388$ ,  $t = 3,356$ , dan  $\text{Sig.} = 0,002$ . Karena itu, artikel ini tidak menyatakan bahwa gaya otoriter, demokratis, atau *laissez-faire* tertentu terbukti paling dominan secara statistik. Pernyataan tersebut memerlukan output regresi yang memasukkan  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara terpisah.

Keterangan ini justru penting untuk menjaga kesesuaian antara jurnal dan skripsi. Teori Kurt Lewin tetap digunakan sebagai dasar konseptual, tetapi hasil empiris yang dilaporkan harus mengikuti bentuk variabel yang benar-benar dianalisis dalam output statistik. Dengan demikian, jurnal tidak menciptakan angka atau keputusan hipotesis yang tidak terdapat dalam data penelitian.

## 5. IMPLIKASI MANAJERIAL

Pertama, Kripset Si Iteng Malang perlu memperkuat ketegasan dan konsistensi kepemimpinan dalam menetapkan aturan kerja. Temuan observasi mengenai lemahnya kontrol dan izin libur yang kurang terkontrol menunjukkan pentingnya standar kerja yang jelas, prosedur izin, dan pengawasan yang konsisten.

Kedua, ketegasan perlu diseimbangkan dengan komunikasi dua arah. Dalam kerangka gaya demokratis Kurt Lewin, karyawan perlu diberi ruang untuk menyampaikan kendala dan gagasan, khususnya karena karyawan berada langsung pada proses produksi, pengemasan, pemasaran, dan administrasi. Pendekatan ini dapat membantu pemimpin memperoleh informasi operasional dari karyawan sekaligus membangun rasa tanggung jawab.

Ketiga, penerapan *laissez-faire* sebaiknya dilakukan secara selektif. Kebebasan kerja dapat diberikan kepada karyawan yang telah memahami tugas dan standar kerja, tetapi tetap disertai target, pembagian tanggung jawab, dan evaluasi. Kebebasan tanpa pengawasan dapat berisiko memperkuat masalah disiplin yang telah diidentifikasi dalam observasi.

Keempat, kepemimpinan perlu ditempatkan dalam manajemen strategi berbasis sumber daya. Pemimpin tidak hanya mengejar penyelesaian pekerjaan harian, tetapi juga mengembangkan kompetensi, budaya kerja, dan kemampuan karyawan sehingga sumber daya manusia menjadi kapabilitas yang mendukung keberlanjutan usaha.

## 6. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kripset Si Iteng Malang. Hasil uji  $t$  menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,388,  $t$  hitung 3,356, dan signifikansi 0,002. Uji  $F$  menghasilkan  $F$  hitung 11,262 dengan signifikansi 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, gaya kepemimpinan berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan dalam model penelitian.

Teori Kurt Lewin memberikan kerangka untuk memahami tiga bentuk gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Dalam penelitian ini, ketiga gaya tersebut merupakan landasan konseptual, tetapi output statistik yang tersedia menguji gaya kepemimpinan sebagai variabel agregat. Oleh sebab itu, pengaruh masing-masing gaya secara parsial belum dapat disimpulkan dari output yang tersedia.

Dalam perspektif manajemen strategi berbasis sumber daya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan dapat menjadi instrumen penting untuk mengarahkan sumber daya manusia agar mendukung tujuan usaha. Bagi Kripset Si Iteng

Malang, penguatan ketegasan, komunikasi, pengawasan, partisipasi, dan pembagian tanggung jawab dapat menjadi bagian dari strategi peningkatan kinerja.

## 7. KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan penelitian sesuai skripsi meliputi jumlah sampel yang terbatas pada 30 karyawan, objek penelitian hanya satu UMKM, penggunaan satu variabel independen gaya kepemimpinan dalam analisis statistik, serta metode pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, memperluas objek ke beberapa UMKM, serta menambahkan variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan. Selain itu, jika tujuan penelitian tetap membandingkan tiga gaya Kurt Lewin secara parsial, model statistik perlu memasukkan gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire sebagai variabel independen yang terpisah sehingga masing-masing koefisien,  $t$  hitung, signifikansi, dan kontribusinya dapat diuji.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdelaziz, H., Shawky, A., & Hemeida, F. A. (2025). Leadership style and employee performance in SMEs: A SEM approach. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 23(1), 4210-4220.
- Ametefe, M. D., Adamu, A. G., & Umaru, F. A. (2025). Leadership's impact on SME performance: A systematic review of its role in enterprise.
- Binder, M. (2024). Kajian kontemporer mengenai eksperimen kepemimpinan Kurt Lewin dan dinamika kelompok.
- Cyril-Nwuche, [data bibliografis mengikuti daftar pustaka skripsi]. (2025). Leadership and SME performance.
- Dasuki, [data bibliografis mengikuti daftar pustaka skripsi]. (2021). Manajemen strategik berbasis sumber daya.
- Hidayat, et al. (2023). Kajian gaya dan strategi kepemimpinan menggunakan teori Kurt Lewin.
- Hoque, [data bibliografis mengikuti daftar pustaka skripsi]. (2025). Kajian efektivitas gaya kepemimpinan berdasarkan situasi organisasi.
- Keleng, C. A., Ibrahim, A. I., & Adam, S. (2025). A literature review: Entrepreneurial leadership in Indonesia.
- Nguyen, [data bibliografis mengikuti daftar pustaka skripsi]. (2025). Leadership and employee performance.
- Setiani, S., Djatmika, E. T., & Churiyah, M. (2025). The role of female leadership competencies in enhancing performance in creative Indonesian SMEs: A motivation and job satisfaction approach.
- Setiawan, F. A., & Sopiah, S. (2026). Organizational culture, leadership, and organizational performance.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, S., Ekhsan, M., & Daspar, D. (2026). Agile human resource strategy and leadership for innovation performance in the digital era.
- Rivaldi, R., Kartini, D. S., & Yuningsih, N. Y. (2026). Transformational leadership of the Regent of West Bandung for the 2022-2023 period in post-pandemic economic recovery.
- Fauzi, M. A., Chelvam, S., & Al-Adwan, A. S. (2026). Leading with digital vision: Current and emerging trends in digital leadership.