

The Influence of Leadership Style on Employee Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Nur Vianti Lailatus Sifa^{1*}, Muhammad Ilham Ikhsan², Muhammad Aqil Permana Putra³, Mila Hariani⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen, Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

Corresponding Author: nurviantilailatussifa@gmail.com

Article info

Keywords: <i>Leadership Style, Employee Performance, Work Motivation, Systematic Literature Review.</i>	Abstract <i>Employee performance plays a crucial role as a key indicator of an organization's success in reaching its productivity targets. One managerial factor that significantly determines the optimization of this performance is the leadership style applied within the company. This study aims to analyze and map the influence of various leadership styles on employee performance based on empirical findings from previous literature in Indonesia. The method used in this study is a Systematic Literature Review (SLR). The data collection process was carried out by searching scientific articles in the Google Scholar database published between 2021 and 2025, filtering 9 selected articles based on topic relevance, publication year novelty, and methodology quality through strict inclusion and exclusion criteria. The literature review results generally show that democratic, participative, and transformational leadership styles all have a positive contribution and a significant influence on improving employee work performance. Transformational leadership has been proven effective in boosting intrinsic motivation and worker loyalty through an inspiring approach. On the other hand, a less adaptive leadership approach risks lowering work enthusiasm and hindering work output achievement. This study concludes that the effectiveness of leadership does not lie in absolute authority, but rather in the leader's ability to choose the right approach strategy that matches the team's characteristics and work environment dynamics to promote sustainable productivity.</i>
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Tinjauan Pustaka Sistematis.	Abstrak Kinerja karyawan memegang peranan krusial sebagai indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target produktivitasnya. Salah satu faktor manajerial yang secara signifikan menentukan optimalisasi kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memetakan pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan-temuan empiris dari literatur terdahulu di Indonesia. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah <i>Systematic Literature Review</i> (SLR). Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel ilmiah pada database <i>Google Scholar</i> terbitan rentang tahun 2021 hingga 2025, dengan menyaring 9 artikel terpilih berdasarkan relevansi topik, kebaruan tahun terbit, dan kualitas metodologi melalui kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Hasil tinjauan literatur

menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan baik demokratis, partisipatif, maupun transformasional memiliki kontribusi positif dan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam memicu motivasi intrinsik dan loyalitas pekerja melalui pendekatan yang inspiratif. Sebaliknya, pendekatan kepemimpinan yang kurang adaptif berisiko menurunkan gairah kerja dan menghambat pencapaian output kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak terletak pada otoritas mutlak, melainkan pada ketepatan pemimpin dalam memilih strategi pendekatan yang sesuai dengan karakteristik tim dan dinamika lingkungan kerja guna mendorong produktivitas yang berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan (Aden & Ali, 2024). Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang telah ditetapkan (Fatin & Yanuar, 2025). Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum (Widodo, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Marlina *et al.*, 2023). Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara efektif (Apriyanti *et al.*, 2022). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, maupun transformasional (Kiranie *et al.*, 2023). Perbedaan gaya kepemimpinan ini dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan (Hartadi, 2023). Pemimpin adalah orang yang menentukan arah kemana organisasi atau kelompok akan dibawa, sekaligus memimpin seluruh bawahannya untuk menggerakkan mereka ke arah yang telah ditentukan (Fitri *et al.*, 2023). Oleh karena itu, setiap pemimpin memiliki cara sendiri dalam memimpin suatu organisasi.

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Putri & Pratama, 2024), meningkatkan semangat kerja (Nurlaela *et al.*, 2025), serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Alam *et al.*, 2023). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Jufri & Marimin, 2022). Kinerja karyawan merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan (Afianti, 2025). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menentukan gaya kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja yang baik dapat membuat pekerja merasa nyaman, yang berdampak positif pada hasil kerja dan kinerja secara keseluruhan (Putri & Pratama, 2024). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada era globalisasi saat ini, Indonesia membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan di berbagai sektor organisasi. Kinerja karyawan adalah segala tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga diartikulasikan sebagai output atau hasil akhir dari sebuah proses kerja (Aden & Ali, 2024). Dimensi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi tiga kategori utama yaitu Hasil Kerja, Perilaku Kerja, dan Sifat Pribadi (Manik & Bancin, 2022). Untuk mencapai tingkat produktivitas yang maksimal, mengurangi pergantian karyawan, dan meningkatkan retensi karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan (Fatin & Yanuar, 2025).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Alam *et al.* (2023) dan Kiranie *et al.* (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dikonfirmasi oleh Apriyanti *et al.* (2022) serta Nurlaela *et al.* (2025) yang menyoroti efektivitas kepemimpinan transformasional. Namun demikian, studi oleh Fitri *et al.* (2023) menunjukkan temuan kontras, di mana gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Adanya inkonsistensi temuan (*research gap*) ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh konteks organisasi dan variabel mediasi lainnya.

Pemimpin yang mampu mengembangkan organisasi dan mendorong perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, Marlina *et al.* (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi; gaya dan jenis kepemimpinan seorang pemimpin sangat memengaruhi bagaimana mereka memotivasi atau mempengaruhi karyawan mereka. Setiap orang memiliki karakteristik unik, dan setiap orang memiliki cara unik untuk memimpin dan dipimpin oleh orang lain. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan pemetaan komprehensif melalui *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap riset-riset gaya kepemimpinan di Indonesia dalam rentang waktu terbitan terbaru (2021-2025). Penelitian ini berfokus pada lokus di Indonesia untuk memahami secara mendalam dinamika budaya kerja lokal, struktur kelembagaan, serta variasi dampak gaya kepemimpinan di sektor korporasi swasta, BUMN, instansi pemerintahan, hingga lembaga sosial keagamaan.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis secara sistematis artikel ilmiah yang relevan dengan topik gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Proses penelaahan dilakukan secara terstruktur melalui serangkaian tahapan yang meliputi perumusan pertanyaan penelitian, pencarian literatur, penetapan kriteria seleksi, hingga ekstraksi data. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel ilmiah pada basis data *Google Scholar* menggunakan kombinasi kata kunci atau *search string* berupa ("Gaya Kepemimpinan" or "*Leadership Style*") and ("Kinerja Karyawan" or "*Employee Performance*"). Untuk menjamin kebaruan (*novelty*) dan relevansi informasi yang disintesis, rentang publikasi literatur dibatasi pada periode tahun 2021 hingga 2025.

Guna memastikan kualitas serta relevansi materi yang dikaji, proses seleksi literatur menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi secara ketat. Kriteria inklusi mencakup artikel yang diterbitkan pada jurnal ilmiah nasional ber-ISSN atau terindeks dalam rentang tahun 2021–2025, menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, maupun

tinjauan teoritis yang jelas, serta berfokus utama pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan lokus penelitian di Indonesia baik pada sektor swasta, publik, maupun BUMN. Sementara itu, kriteria eksklusi menolak publikasi berupa skripsi, tesis, atau disertasi yang tidak dipublikasikan di jurnal ilmiah, prosiding seminar, maupun buku, serta mengeliminasi artikel tanpa identitas penerbit atau nomor DOI yang jelas, dan artikel yang tidak menyediakan akses teks lengkap (*full-text*).

Berdasarkan proses penyaringan ketat tersebut, diperoleh sebanyak sembilan artikel utama yang memenuhi seluruh kriteria inklusi. Pemilihan sembilan artikel ini dinilai sangat tepat dan representatif karena mampu mencakup keragaman berbagai sektor organisasi di Indonesia mulai dari perbankan, perhotelan, ritel, birokrasi pemerintahan, hingga BUMN sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis komprehensif terhadap 9 artikel utama yang dipilih dari basis data Google Scholar menghasilkan temuan teoritis dan empiris yang terstruktur mengenai peran gaya kepemimpinan dalam mengarahkan kinerja karyawan. Hasil sintesis literatur ini dikelompokkan secara tematik untuk menjawab pertanyaan penelitian secara mendalam.

Tabel 1. Hasil Artikel yang di Tinjau

No	Author (Tahun)	Judul artikel	Hasil tinjauan
1	(Manik & Bancin, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan	Strategi atasan memotivasi bawahan, diukur dari indikator kepercayaan, penghargaan, kesejahteraan, dan kenyamanan kerja. Di sisi lain, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja nyata, dinilai dari dimensi hasil kerja, karakter kegiatan, dan sifat pribadi.
2	(Fitri <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)	Gaya Kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi kelompok Motivasi Kerja sebagai sikap pendorong individu dan Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja sesuai target. Pada bagian pembahasan, hasil uji statistik menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi.
3	(Kiranie <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah	Pola perilaku untuk memengaruhi bawahan yang mencakup enam tipe utama: demokratis, otokratis, partisipatif, birokratis, permisif, dan bebas. Sementara itu, Kinerja Pegawai

			diartikan sebagai hasil kerja nyata dan bentuk pertanggungjawaban karyawan kepada organisasi serta publik. Pada bagian pembahasan, hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah.
4	(Alam <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Dua Putra Mario Pratama	perilaku memengaruhi bawahan melalui aspek sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian. Sementara itu, Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja nyata sesuai target organisasi. Hasil akhir penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi kuat sebesar 52,7% dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dua Putra Mario Pratama.
5	(Hartadi, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kemampuan pemimpin memengaruhi dan menumbuhkan semangat kerja bawahan, serta lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang menentukan kenyamanan pegawai saat bertugas. Landasan teori ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil beragam.
6	(Apriyanti <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung	<i>Literature review</i> ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (otonom, demokrasi, atau otoriter) adalah pola perilaku dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan yang diukur melalui aspek keputusan, komunikasi, tanggung jawab, emosi, dan hubungan manusia. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja sistematis yang dinilai dari waktu, mutu, jumlah, biaya, serta pengawasan, dengan ciri komitmen, kemandirian, dan target realistis. Secara teoritis dan empiris, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena arahnya menentukan jalannya pekerjaan dan perilakunya cenderung ditiru oleh bawahan.
7	(Hursepun <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat memengaruhi

		Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trans Retail Indonesia		kinerja perusahaan. Namun, organisasi pengelola zakat masih terkendala kelembagaan yang belum mapan, rendahnya kualitas SDM (amil dianggap pekerjaan sampingan), dan lemahnya pemahaman sistem. Padahal, potensi zakat Indonesia sangat besar, mencapai Rp6,132 triliun (PIRAC, 2004) atau 2,5% dari PDRB. Celah penelitian ini diangkat karena masih jarang studi yang menelaah kapasitas SDM dan pola organisasi zakat terkait sistem kepemimpinan.
8	(Nurlaela <i>et al.</i> , 2025)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	Gaya	Gaya kepemimpinan (X ₁) berperan menggerakkan karyawan melalui visi yang kuat, sedangkan disiplin kerja (X ₂) adalah kesadaran mematuhi aturan perusahaan. Keduanya memengaruhi kinerja karyawan (Y), yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab individu. Secara teoritis, kepemimpinan yang tepat mampu mengarahkan potensi karyawan hingga melampaui target, sementara disiplin yang tinggi menjadi kunci operatif utama dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.
9	(Jufri & Marimin, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Budaya terhadap Karyawan	Gaya dan Organisasi Kinerja	Teori <i>Full Range Leadership</i> Bass dan Avolio menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melalui idealisasi pengaruh, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual berperan penting dalam meningkatkan komitmen dan mutu pelayanan di sektor birokrasi. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, efisiensi, dan kepatuhan) dipicu oleh keterlibatan emosional dan motivasi kerja, yang berfungsi strategis sebagai dorongan psikologis sekaligus variabel mediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan tersebut dengan hasil kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Pembahasan

Berdasarkan penelaahan terhadap 9 artikel ilmiah yang relevan, ditemukan berbagai dimensi konseptual yang digunakan oleh para peneliti untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Konseptualisasi Indikator Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kajian literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara umum dipahami sebagai pola perilaku, strategi, atau kemampuan seorang atasan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan demi mencapai tujuan organisasi. Dimensi gaya kepemimpinan ini diukur melalui berbagai indikator, mulai dari aspek sifat, kebiasaan, temperamen, watak, hingga kepribadian pemimpin (Alam *et al.*, 2023). Indikator utama dari efektivitas kepemimpinan ini tercermin dari pola komunikasi, pengambilan keputusan, tanggung jawab, kestabilan emosi, serta pengelolaan hubungan manusia (Apriyanti *et al.*, 2022). Aspek-aspek tersebut pada akhirnya dibuktikan mampu menumbuhkan rasa percaya, penghargaan, kesejahteraan, dan kenyamanan kerja bagi bawahannya (Manik & Bancin, 2022).

Di sisi lain, kinerja karyawan atau pegawai secara konsisten didefinisikan sebagai hasil kerja nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Fitri *et al.*, 2023). Dimensi penilaian kinerja ini umumnya diukur dari karakter kegiatan, sifat pribadi, serta hasil kerja nyata yang dihasilkan (Manik & Bancin, 2022). Selain itu, kinerja juga dipandang sebagai bentuk pertanggungjawaban konkret karyawan, tidak hanya kepada internal organisasi tetapi juga kepada publik secara luas pada sektor birokrasi dan pemerintahan (Kiranie *et al.*, 2023).

Secara empiris, pengujian pada kelompok studi ini menunjukkan hasil yang mayoritas bernilai positif. Pada PT. Dua Putra Mario Pratama, gaya kepemimpinan ditemukan memiliki kontribusi yang sangat kuat sebesar 52,7% terhadap kinerja karyawan (Alam *et al.*, 2023). Pengaruh positif dan signifikan ini juga terkonfirmasi pada instansi pemerintahan seperti di Kelurahan Cigugur Tengah melalui penerapan tipe kepemimpinan demokratis, otokratis, partisipatif, birokratis, permisif, maupun bebas (Kiranie *et al.*, 2023).

Namun, temuan berbeda muncul pada studi kasus Bank Syariah Indonesia Palembang, di mana uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening motivasi (Fitri *et al.*, 2023). Adanya perbedaan hasil ini dipertegas oleh kajian yang menyatakan bahwa landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan ini memang menunjukkan hasil yang beragam (Hartadi, 2023). Oleh karena itu, diperlukan integrasi faktor eksternal lain seperti kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik untuk memperkuat performa pegawai (Hartadi, 2023).

Dinamika Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Faktor Kontekstual Organisasi

Pada analisis lebih lanjut, fokus kajian diarahkan pada penerapan gaya kepemimpinan yang lebih spesifik, keterlibatan faktor kedisiplinan, serta tantangan pada sektor organisasi tertentu. Diterangkan secara teoritis dan empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena arahnya menentukan jalannya pekerjaan dan perilakunya cenderung ditiru oleh bawahan (Apriyanti *et al.*, 2022). Kajian ini kemudian diperdalam melalui pendekatan *Full Range Leadership* oleh Bass dan Avolio, khususnya mengenai model kepemimpinan transformasional (Jufri & Marimin, 2022). Gaya kepemimpinan transformasional dinilai berperan penting dalam

menggerakkan karyawan melalui visi yang kuat (Nurlaela *et al.*, 2025). Model kepemimpinan ini diwujudkan melalui indikator idealisasi pengaruh, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Jufri & Marimin, 2022).

Hasil tinjauan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara mutlak oleh faktor kepemimpinan tunggal. Keberhasilan pencapaian prestasi kerja yang optimal harus didukung secara operatif oleh faktor disiplin kerja sebagai wujud kesadaran mematuhi aturan perusahaan (Hursepuny *et al.*, 2021; Nurlaela *et al.*, 2025). Selain itu, peningkatan kinerja juga dipicu oleh keterlibatan emosional dan motivasi kerja, yang berfungsi strategis sebagai dorongan psikologis sekaligus variabel mediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan hasil kerja secara langsung maupun tidak langsung (Jufri & Marimin, 2022).

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat krusial namun bervariasi dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Secara umum, gaya kepemimpinan yang tecermin melalui pola komunikasi, pengambilan keputusan, kestabilan emosi, dan pengelolaan hubungan manusia terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam mendorong hasil kerja nyata karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang digerakkan melalui visi yang kuat, motivasi inspiratif, serta stimulasi intelektual dinilai paling efektif dalam membangun keterlibatan emosional dan mengarahkan potensi karyawan hingga melampaui target perusahaan. Kendati demikian, efektivitas gaya kepemimpinan ini tidak bersifat mutlak melainkan bersifat kontekstual, di mana pada beberapa kasus spesifik, gaya kepemimpinan ditemukan tidak berpengaruh langsung terhadap performa kerja akibat adanya intervensi faktor internal maupun eksternal organisasi lainnya.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat harus diintegrasikan dengan aspek kedisiplinan yang tinggi dan dorongan motivasi kerja yang kuat dari karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal secara berkelanjutan. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun nonfisik juga menjadi faktor pendukung eksternal yang esensial dalam menumbuhkan semangat kerja bawahan. Penelitian ini mengungkap adanya celah riset pada organisasi dengan karakteristik khusus seperti lembaga sosial keagamaan di mana keberhasilan gaya kepemimpinan masih sering terbentur oleh kelembagaan yang belum mapan serta rendahnya kapasitas dasar sumber daya manusia. Perusahaan atau instansi perlu mematangkan sistem organisasi dan meningkatkan kualitas mendasar dari sumber daya manusia yang dipimpinnya, tidak hanya berfokus pada penentuan figur pemimpin semata.

DAFTAR PUSTAKA

- Aden, A. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di UMKM XYZ. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(4), 149–155. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i4.286>.
- Afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237–244.
- Alam, A. R. N., Nural, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi*

- (*Manajemen Dan Akuntansi*), 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Apriyanti, D. D., Oktaviyanti, N. T., & Fatimah, D. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 221–227. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.486>.
- Fatin, C. C., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 53–63.
- 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), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 14–19. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>.
- Hursepuny, J., Dewi, S., Rizki, T., & Listyowati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858–867. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>.
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah. *Profesional: Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 10(2), 899 – 906. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v1i2.31>.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187–198.
- Marlina, M., Mardiana, M., Fiansi, F., & Astuti, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli. *PARADUTA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(3), 95–98. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i3.502>.
- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 541–558. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.555>.
- Putri, R. A., & Pratama, V. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Solok Premiere Hotel Syariah. *Fillgap in Management and Tourism*, 3(1), 383–397. <https://orcid.org>.
- Widodo, V. (2025). Dukungan Keluarga dan Tempat Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Journal of Cyber Management and Business*, 1(1), 12–17.

