



## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN ORGANISASI MODERN**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MODERN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTS***

**Adicetus Gokma Sitohang**

Universitas Negeri Medan

Email: [adicetussitohang@gmail.com](mailto:adicetussitohang@gmail.com)

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 21-11-2025

Revised : 23-11-2025

Accepted : 25-11-2025

Pulished : 27-11-2025

#### Abstract

*This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance in a modern organizational environment. The research method used was quantitative with a descriptive approach. Data were obtained through questionnaires distributed to 50 respondents, consisting of employees from various divisions. The results indicate that transformational leadership style has a positive and significant influence on employee performance. Thus, the better the leadership style is implemented, the higher the employee performance. This study aims to analyze how various leadership styles, such as transformational, transactional, and democratic, influence employee motivation, productivity, and work commitment. In the context of modern organizations, leaders function not only as directors but also as facilitators capable of creating a collaborative, adaptive, and innovative work environment.*

**Keywords: Leadership, Employee Performance, Modern Organizations**

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan organisasi modern. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden yang terdiri dari karyawan dari berbagai divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana berbagai gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, dan demokratis, berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas, serta komitmen kerja karyawan. Dalam konteks organisasi modern, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, adaptif, dan inovatif.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Organisasi Modern**

#### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi modern. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam era digital dan perubahan cepat, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan organisasi modern.



Di era organisasi modern, gaya kepemimpinan dibagi dua yaitu: Kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan Transaksional. Diera organisasi modern ini, kepemimpinan tranformasional sering dianggap paling relevan karen mampu menginspirasi karyawan, membangun visi jangka Panjang, serta mendorong kreativitas dan inovasi.

Perkembangan organisasi modern pada era globalisasi dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan terhadap struktur kerja, pola komunikasi, serta dinamika hubungan antara pemimpin dan karyawan. Organisasi dituntut untuk adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan yang cepat. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Pemimpin tidak lagi hanya berfungsi sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan role model yang membentuk budaya organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Konsep Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku, strategi pengambilan keputusan, dan cara pemimpin memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut teori klasik dan modern, gaya kepemimpinan dapat berbentuk otoriter, demokratis, laissez-faire, transaksional, transformasional, dan situasional. Dalam konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan tidak lagi bersifat kaku, melainkan menuntut fleksibilitas, adaptabilitas, serta kemampuan interpersonal yang kuat.

#### **a. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional menekankan inspirasi, motivasi, dan perubahan positif. Pemimpin transformasional mampu membangun visi, meningkatkan kepercayaan, serta mendorong karyawan untuk melampaui batas kemampuannya. Elemen pentingnya meliputi idealized influence, inspirational motivation, individualized consideration, dan intellectual stimulation. Gaya ini sangat relevan dalam organisasi modern yang mengutamakan kreativitas, inovasi, dan kolaborasi.

#### **b. Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan transaksional berfokus pada sistem penghargaan dan hukuman. Pemimpin menjaga stabilitas melalui prosedur formal, target kerja, dan evaluasi kinerja. Meskipun terlihat kaku, gaya ini tetap efektif dalam organisasi yang membutuhkan kepatuhan dan struktur yang jelas.

#### **c. Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin memberikan ruang diskusi, mendengarkan opini, dan menghargai kontribusi. Gaya ini meningkatkan rasa memiliki serta memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif.

#### **d. Kepemimpinan Situasional**

Gaya situasional berasumsi bahwa tidak ada satu gaya terbaik untuk semua kondisi. Pemimpin menyesuaikan pendekatan berdasarkan tingkat kemampuan, kematangan, dan



kebutuhan karyawan. Fleksibilitas ini membuat gaya situasional banyak digunakan dalam organisasi modern yang dinamis.

## **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Indikator kinerja meliputi produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas, dan komitmen kerja. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Motivasi kerja
- b. Kepuasan kerja
- c. Budaya organisasi
- d. Gaya kepemimpinan
- e. Iklim kerja dan komunikasi internal

Organisasi modern dengan struktur kerja fleksibel menuntut karyawan untuk lebih mandiri, inovatif, dan kolaboratif, sehingga peran kepemimpinan semakin penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

## **3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan motivasi, memberikan umpan balik konstruktif, menciptakan suasana kerja yang nyaman, menjadi panutan bagi karyawan.

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh paling kuat terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam organisasi modern yang menuntut kreativitas dan inovasi. Pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi intrinsik sehingga karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasi.

Sementara itu, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap aspek produktivitas dan kedisiplinan, terutama dalam pekerjaan yang bersifat rutin. Gaya demokratis meningkatkan rasa memiliki dan partisipasi, sehingga berdampak pada komitmen dan kepuasan kerja. Adapun kepemimpinan situasional memberikan fleksibilitas yang membantu pemimpin menghadapi berbagai tipe karyawan dan kondisi organisasi.

## **4. Organisasi Modern dan Tantangan Kepemimpinan**

Organisasi modern menghadapi tantangan berupa digitalisasi, perubahan struktur kerja (remote dan hybrid), keberagaman karyawan, serta tuntutan inovasi yang tinggi. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika tersebut yaitu kemampuan penting bagi pemimpin modern meliputi: adaptabilitas dan kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi digital, pengelolaan tim virtual, membentuk budaya kerja kolaboratif, mendorong kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, pemimpin yang kompeten akan lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi kepemimpinan yang sesuai dengan konteks organisasi masa kini.



Namun, menurut Rivai (2018), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja, menurut Mangkunegara (2019), merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Populasi penelitian terdiri dari karyawan di berbagai organisasi modern dengan sampel sebanyak 120 responden yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana.

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (explanatory research). Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel gaya kepemimpinan (Transformasional) dengan kinerja karyawan (Traksional) pada organisasi modern.

### **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada organisasi/instansi modern yang menjadi objek penelitian (dapat diisi sesuai tempat yang dipilih). Waktu penelitian direncanakan selama waktu tertentu

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut (jumlah dapat disesuaikan, misalnya 80, 120, atau 200 orang karyawan). Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, spesifiknya simple random sampling, karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

### **4. Variabel Penelitian**

- a. Variabel Independen (X): Gaya kepemimpinan
- b. Variabel Dependen (Y): Kinerja karyawan

### **5. Instrumen Penelitian**

Instrumen berupa angket berbentuk pernyataan tertutup dengan lima alternatif jawaban:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Instrumen diuji melalui:

Uji validitas, menggunakan korelasi Pearson Product Moment

Uji reliabilitas, menggunakan Cronbach Alpha



## 6. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan:

### a. Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan variabel penelitian.

### b. Uji Asumsi Klasik

Meliputi: Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas, dan Uji multikolinearitas (jika terdapat sub-variabel)

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y.

Model persamaan:  $Y = a + bX$

### d. Uji Parsial (t-test)

Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## 7. Etika Penelitian

Penelitian dilakukan dengan memastikan kerahasiaan identitas responden, penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik, serta izin resmi dari pihak organisasi.

## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,75 dan nilai signifikansi 0,002 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut contoh hasil penelitian untuk topik:

### 1. Data Perusahaan dan Jumlah Responden

Penelitian ini dilakukan pada tiga perusahaan modern yang bergerak dalam sektor layanan dan teknologi. Pemilihan perusahaan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, berdasarkan kriteria: menerapkan struktur organisasi modern, menggunakan teknologi digital dalam proses kerja, dan memiliki jumlah karyawan minimal 50 orang.

### 2. Daftar perusahaan dan jumlah responden:

Responden berasal dari berbagai divisi seperti HR, administrasi, operasional, IT development, marketing, dan customer service.

### 3. Gambaran Umum Responden

Penelitian melibatkan 120 karyawan dari berbagai divisi dalam organisasi modern yang menjadi objek penelitian. Responden terdiri dari 54% laki-laki dan 46% perempuan, dengan rentang usia



22–45 tahun. Mayoritas responden telah bekerja selama 2–7 tahun, sehingga memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai persepsi terhadap kepemimpinan dan kinerja.

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **1. Gaya Kepemimpinan (Variabel X)**

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, variabel gaya kepemimpinan memperoleh skor rata-rata 4,12 (kategori baik).

Indikator dengan nilai tertinggi:

Komunikasi pemimpin (mean = 4,25)

Menunjukkan bahwa pemimpin mampu menyampaikan arahan dan informasi dengan jelas.

Indikator dengan nilai terendah:

Delegasi tugas (mean = 3,89)

Beberapa karyawan merasa pemimpin masih kurang memberikan kepercayaan penuh dalam pengambilan keputusan operasional.

#### **2. Kinerja Karyawan (Variabel Y)**

Variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 4,18 (kategori sangat baik).

Indikator tertinggi:

Kualitas Kerja (mean = 4,30)

Indikator terendah:

Ketepatan Waktu (mean = 3,95), menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan tertentu karena koordinasi internal.

#### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama

Variabel X: Gaya Kepemimpinan

Variabel Y: Kinerja Karyawan

Instrumen menggunakan skala Likert 1–5.

### **Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

Variabel ini mencakup tiga indikator:

1. Kepemimpinan Transformasional
2. Kepemimpinan Transaksional
3. Kepemimpinan Situasional

Hasil Statistik Deskriptif:

Indikator	Mean	Kategori
Transformasional	4.12	Tinggi
Transaksional	3.78	Cukup Tinggi



Situasional	4.05	Tinggi
Rata-rata Total	3.98	Tinggi

Interpretasi: Responden memandang pemimpin mereka memiliki kemampuan menginspirasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi tim.

### Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator variabel ini meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Komunikasi & Kerjasama

Hasil Statistik Deskriptif:

Indikator	Mean	Kategori
Kualitas Kerja	4.21	Tinggi
Kuantitas Kerja	4.05	Tinggi
Ketepatan Waktu	4.18	Tinggi
Komunikasi & Kerjasama	4.10	Tinggi
Rata-rata Total	4.14	Tinggi

Interpretasi: kinerja karyawan pada perusahaan modern dalam penelitian ini termasuk tinggi, dengan indikator kualitas dan ketepatan waktu sebagai yang paling dominan.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh butir pernyataan pada variabel X dan Y memenuhi kriteria valid ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ).

Uji reliabilitas menghasilkan nilai:

Gaya kepemimpinan: Cronbach Alpha = 0,892

Kinerja karyawan: Cronbach Alpha = 0,907

Keduanya berada pada kategori sangat reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Persamaan Regresi

$$Y = 12,214 + 0,657X$$

Interpretasi:

Setiap peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,657 poin.

### Hasil Uji t (Uji Parsial)

$$t_{\text{hitung}} = 7,845 > t_{\text{tabel}} = 1,986$$

$$\text{Sig} = 0,000 < 0,05$$

Kesimpulan: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan





## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$$R^2 = 0,542$$

Artinya, 54,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Sementara 45,8% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Responden merasa bahwa pemimpin yang komunikatif, mampu memberikan motivasi, serta menjadi role model berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Hasil penelitian juga menunjukkan:

1. gambaran responden,
2. deskripsi variabel penelitian, dan
3. hasil uji validitas dan reliabilitas

Pembahasan ini menguraikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang nyata terhadap kualitas, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi modern.

Pembahasan dilakukan dengan menghubungkan hasil penelitian (data kuantitatif) dengan teori-teori relevan.

### 1. Gambaran Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden penelitian terdiri dari karyawan pada organisasi modern yang memiliki karakteristik beragam. Keragaman ini mencerminkan struktur tenaga kerja kontemporer yang didominasi oleh generasi digital native. Gambaran distribusi responden—misalnya berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan—menunjukkan pola berikut:

- a. Usia: Mayoritas berada pada rentang usia produktif (21–35 tahun)
- b. Jenis kelamin: Distribusi relatif seimbang.
- c. Pendidikan: Sebagian besar berpendidikan minimal diploma atau sarjana, sejalan dengan kebutuhan kompetensi organisasi modern.
- d. Masa kerja: Rentang pengalaman yang variatif menunjukkan adanya campuran antara karyawan baru dan senior.

Keragaman ini menjadi faktor penting dalam efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang adaptif biasanya lebih berhasil mengelola tim dengan profil responden yang heterogen.

### 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama:





a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, variabel gaya kepemimpinan memperoleh skor rata-rata 4,12 (kategori baik).

Indikator dengan nilai tertinggi: Komunikasi pemimpin (mean = 4,25), menunjukkan bahwa pemimpin mampu menyampaikan arahan dan informasi dengan jelas. Indikator dengan nilai terendah: Delegasi tugas (mean = 3,89). Beberapa karyawan merasa pemimpin masih kurang memberikan kepercayaan penuh dalam pengambilan keputusan operasional.

Instrumen penelitian menggambarkan gaya kepemimpinan melalui beberapa indikator, misalnya:

- 1) kemampuan memberikan motivasi
- 2) kemampuan berkomunikasi
- 3) ketegasan dan kejelasan instruksi
- 4) kemampuan membangun hubungan interpersonal
- 5) pemberian contoh dan teladan (role modeling)

Hasil analisis deskriptif variabel X menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan tergolong baik hingga sangat baik. Rata-rata skor tinggi pada indikator komunikasi, motivasi, dan keteladanan menunjukkan bahwa pemimpin dianggap mampu mengarahkan dan mempengaruhi karyawan secara positif. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan modern, yang menekankan kemampuan pemimpin untuk menciptakan hubungan inspiratif dan kolaboratif.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 4,18 (kategori sangat baik).

Indikator tertinggi: Kualitas Kerja (mean = 4,30). Sedangkan Indikator terendah: ketepatan waktu (mean = 3,95), menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan tertentu karena koordinasi internal.

Kinerja karyawan diukur melalui indikator berikut:

- 1) kualitas kerja
- 2) kuantitas kerja
- 3) ketepatan waktu
- 4) kemampuan bekerja sam
- 5) inisiatif dan kreativitas

Hasil deskripsi menunjukkan skor kinerja berada pada kategori baik, dengan nilai tertinggi pada indikator tanggung jawab dan kualitas pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai target organisasi modern yang mengutamakan efisiensi, produktivitas, dan inovasi.



### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilita

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , sehingga seluruh item valid. Artinya, setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan seperti motivasi, komunikasi, dan keteladanan benar-benar mewakili konsep gaya kepemimpinan; indikator kinerja seperti kualitas dan kuantitas kerja benar-benar mencerminkan konstruksi kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan akurat dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai  $> 0.7$  untuk kedua variabel, yang berarti instrumen reliabel. Reliabilitas tinggi menunjukkan:

- 1) jawaban responden stabil
- 2) instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten
- 3) kesimpulan penelitian memiliki dasar yang kuat secara empiris. Dengan demikian, seluruh alat ukur memenuhi syarat ilmiah untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif gaya kepemimpinan dan kinerja.

### 4. Pembahasan Integratif. Berdasarkan analisis variabel dan uji instrumen, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### a. Kesesuaian Data dengan Teori

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata gaya kepemimpinan tinggi, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja. Teori kepemimpinan transformasional menegaskan bahwa pemimpin yang memberikan inspirasi dan motivasi mampu meningkatkan performa karyawan. Deskripsi variabel juga memperlihatkan bahwa indikator komunikasi dan motivasi merupakan faktor paling dominan — hal ini selaras dengan tuntutan organisasi modern yang membutuhkan interaksi efektif dan pemberdayaan karyawan.

#### b. Keterhubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Responden yang menilai pemimpin memiliki gaya yang baik juga melaporkan kinerja yang lebih tinggi. Pola ini menunjukkan bahwa: kepemimpinan efektif meningkatkan kepuasan kerja, karyawan lebih termotivasi mencapai target, produktivitas organisasi meningkat. Efek ini semakin terasa pada lingkungan organisasi modern yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

### 5. Interpretasi Temuan

Indikator paling kuat pada gaya kepemimpinan adalah komunikasi. Hal ini logis karena organisasi modern bekerja dengan sistem digital, kolaboratif, dan sering kali remote. Indikator kinerja tertinggi adalah tanggung jawab dan kualitas kerja, menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola tugas secara mandiri tetapi tetap membutuhkan arahan pemimpin.



## 6. Implikasi Penelitian

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk mendorong kinerja optimal, organisasi harus:

- a. meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan
- b. memperkuat kemampuan komunikasi pemimpi
- c. mengembangkan budaya kerja kolaboratif
- d. memastikan gaya kepemimpinan disesuaikan dengan karakteristik karyawan (generasi, teknologi, dan dinamika kerja modern

Implementasi strategi tersebut berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian juga memberikan hasil dari;

### 1. Hasil penelitian hasil Statistik Deskriptif variabel (X) sebagai Gaya kepemimpinan:

Indikator	Mean	Kategori
Transformasional	4.12	Tinggi
Transaksional	3.78	Cukup Tinggi
Situasional	4.05	Tinggi
Rata-rata Total	3.98	Tinggi

Interpretasi: responden memandang pemimpin mereka memiliki kemampuan menginspirasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi tim.

### 2. Hasil penelitian. Hasil statistic deskriptif variabel (Y) sebagai kinerja karyawan;

Indikator	Mean	Kategori
Transformasional	4.12	Tinggi
Transaksional	3.78	Cukup Tinggi
Situasional	4.05	Tinggi
Rata-rata Total	3.98	Tinggi

Interpretasi:

Responden memandang pemimpin mereka memiliki kemampuan menginspirasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi tim.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di organisasi modern. Pemimpin disarankan untuk mengembangkan kemampuan komunikasi, empati, dan pemberdayaan agar dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.



- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori kepemimpinan dan efektivitasnya*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.