



---

---

**ANALISIS GAYA KEMEPIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN DI UNIT 02 PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK  
CABANG BALARAJA**

***ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN UNIT 02 PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK  
BALARAJA BRANCH***

**Elis Safitri<sup>1</sup>, M. Anton Nurhidayat<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [ceceelis34@gmail.com](mailto:ceceelis34@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02200@unpam.ac.id](mailto:dosen02200@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

Article history :

Received : 16-07-2025

Revised : 18-07-2025

Accepted : 20-07-2025

Published : 22-07-2025

**Abstract**

*This study aims to analyze the leadership style applied in Unit 02 PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Balaraja Branch and its relationship with improving employee performance. The problems raised include low employee motivation and engagement due to a less adaptive leadership style. The method used is a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results showed that leadership style, which includes charisma, inspiration, intellectual stimulation, and individual attention, has a positive influence on performance improvement, which is shown through work quality, quantity, reliability, and employee attitude. The result of this study is that leadership that is communicative, participative, and responsive to individual needs is able to increase employee motivation, loyalty, and work effectiveness. The recommendation from this study is the need for leadership training for store managers to develop a more humanistic and collaborative approach in managing teams.*

**Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Alfamart**

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Unit 02 PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja serta hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan yang diangkat mencakup rendah ya motivasi dan keterlibatan karyawan akibat gaya kepemimpinan yang kurang adaptif. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang mencakup kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas, keandalan, serta sikap karyawan. Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan responsif terhadap kebutuhan individu mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta efektivitas kerja karyawan. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya pelatihan kepemimpinan bagi manajer toko agar mampu mengembangkan pendekatan yang lebih humanis dan kolaboratif dalam mengelola tim.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Alfamart**



## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang memiliki lebih dari 19.000 gerai dengan total karyawan mencapai 140.000 orang pada tahun 2023 (Laporan Tahunan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, 2023). Dengan jumlah karyawan yang besar dan lingkungan bisnis yang kompetitif, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, terutama dalam menjaga stabilitas operasional di cabang-cabang utama seperti Cabang Balaraja, yang merupakan pusat distribusi penting bagi perusahaan.

Salah satu tantangan utama dalam dunia kerja saat ini adalah bagaimana pemimpin dapat menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang kurang efektif sering kali menyebabkan rendahnya keterlibatan karyawan, yang berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut studi Robbins dan Judge dalam Nursalim (2023), pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan dukungan yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja hingga 30% dan produktivitas karyawan hingga 25%. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan di PT Sumber

Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, dalam dunia kerja yang terus berkembang, tren kepemimpinan mengalami perubahan yang signifikan seiring dengan pergeseran generasi tenaga kerja. Gaya kepemimpinan tradisional yang bersifat otoritatif, di mana pemimpin mengambil keputusan secara sepihak dan menerapkan kontrol yang ketat, semakin dianggap kurang relevan. Hal ini disebabkan oleh perubahan pola pikir karyawan, terutama generasi muda yang lebih mengutamakan keterlibatan dalam pengambilan keputusan serta mengharapkan hubungan kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Gaya kepemimpinan yang terlalu kaku dan hierarkis dapat menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan, yang berdampak pada menurunnya motivasi serta produktivitas dalam bekerja.

Sebaliknya, karyawan masa kini lebih menghargai kepemimpinan yang partisipatif, yang memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan ide, berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan, serta memperoleh umpan balik yang konstruktif. Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatan mereka dengan dinamika generasi karyawan akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan tim. Komunikasi terbuka serta pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka terbukti mampu meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan performa tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin di industri ritel, termasuk di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, perlu mengadopsi strategi kepemimpinan yang lebih adaptif agar mampu mengelola tim secara optimal dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

Kondisi yang terjadi pada kepemimpinan di bidang ritel pada beberapa toko Alfamart di Cabang Balaraja adalah beberapa faktor yang menjadi kendala dalam proses peningkatan kinerja dan pertumbuhan karir individu. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan pengembangan individu oleh pemimpin. Pemimpin yang belum sepenuhnya memahami teori dan praktik manajemen sumber daya manusia cenderung kurang peka terhadap pentingnya memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan tiap karyawan. Pemimpin mungkin tidak menyadari betapa pentingnya memberikan pelatihan yang relevan, mentoring yang mendalam, serta feedback yang konstruktif. Tanpa adanya perhatian yang cukup terhadap hal-hal tersebut, pengembangan diri karyawan dapat terhambat, memberikan efek pada kinerja dan motivasi mereka dalam bekerja.



Selain itu, ketidakmampuan untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kebutuhan individu karyawan juga dapat menghambat proses pengembangan diri karyawan. Hal ini disampaikan oleh salah satu karyawan yang kami wawancarai secara spontanitas yaitu, “Atasan di toko ini terkadang tidak memperhatikan jadwal karyawannya, sika ada kendala langsung saja menelfon untuk segera menyelesaikan.” penjelasannya. Setiap karyawan memiliki gaya belajar dan kebutuhan pengembangan yang berbeda-beda. Ketika pemimpin tidak mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kondisi tersebut, maka potensi karyawan tidak akan tergali secara maksimal. Hal ini bukan hanya berdampak pada kinerja mereka, tetapi juga dapat berimplikasi pada masalah legalitas atau aspek administratif terkait pengembangan karir, yang seharusnya dapat berjalan lebih optimal jika pemimpin lebih peka terhadap kebutuhan tersebut. Salah satu contohnya menamatkan Pendidikan lebih lanjut. Adanya hambatan terkait hal tersebut maka akan memberikan kehambatan kinerja karyawan dengan alasan kurangnya termotivasi dalam dukungan bekerja dan karir

Selain itu, terlalu fokus pada aspek hasil produksi dan proses kerja, sementara mengabaikan aspek pengembangan manusia yang lebih emosional dan sosial, juga menjadi salah satu faktor penghambat. Pemimpin lebih terfokus pada pencapaian angka dan hasil produksi tanpa memperhatikan kebutuhan pengembangan pribadi karyawan dapat membuat mereka merasa kurang dihargai. Hal ini juga di temukan dalam wawancara spontanitas yaitu “Cukup sering saya hanya diminta hasil penjualan tanpa ditanya bagaimana cara mendapatkan hasilnya dan apasaja kendala saat ada promo berlangsung”. Karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional akan merasa termotivasi hanya untuk memenuhi tuntutan produksi, tanpa adanya rasa kepuasan dalam pengembangan diri. Akibatnya, mereka cenderung kehilangan semangat kerja dan kesulitan untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka.

Tidak hanya itu, persaingan di industri ritel semakin ketat dengan kehadiran berbagai kompetitor seperti Indomaret, Hypermart, dan Transmart. Agar tetap unggul dalam persaingan industri ritel, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk perlu memastikan bahwa setiap cabang memiliki tim kerja yang solid dengan tingkat koordinasi dan kolaborasi yang tinggi. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki pemimpin yang tidak hanya mampu mengarahkan karyawan secara efektif, tetapi juga dapat memberikan motivasi, bimbingan, serta strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di setiap cabang. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan pasar, mengelola ekspansi bisnis dengan lebih terstruktur, serta memastikan bahwa seluruh tim bekerja secara optimal dalam menghadapi tantangan operasional dan persaingan industri.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta membimbing karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Pratiwi dan Rizky (2024), gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku dan strategi yang diterapkan pemimpin dalam mengelola karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan dan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Sementara itu, Hidayatullah, Syahrudin, dan Anshori (2024) menekankan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berfungsi untuk mengarahkan tim, tetapi juga berdampak pada efektivitas manajemen organisasi serta produktivitas individu di dalamnya.



## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan harapan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Rani et al. (2024) mengemukakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari berbagai aspek yang saling berhubungan, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap. Kualitas kerja mengukur ketepatan dan ketelitian hasil yang dihasilkan oleh karyawan, yang harus sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kuantitas kerja, di sisi lain, mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, yang menunjukkan tingkat produktivitas karyawan. Keandalan karyawan juga menjadi faktor penting dalam menilai kinerja, di mana seorang karyawan yang dapat diandalkan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan ekspektasi. Selain itu, sikap karyawan juga turut mempengaruhi kinerja, di mana sikap positif seperti etika kerja yang baik, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta motivasi diri dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang mendalam terkait gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu kharisma, inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, kepercayaan diri, dan semangat kerja karyawan di Unit 02 PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja.

#### a. Kharisma

Kharisma pemimpin terlihat dari bagaimana ia membangun kepercayaan dan memberi teladan melalui tindakan nyata. Wawancara menunjukkan bahwa pemimpin yang terlibat langsung dalam pekerjaan, terutama saat tim menghadapi tantangan, mampu meningkatkan semangat dan kepercayaan diri karyawan. Misalnya, pemimpin yang turun langsung membantu saat antrean panjang di kasir atau ikut membersihkan toko menjelang inspeksi menjadi sosok panutan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung. Ini menunjukkan bahwa kharisma tidak hanya muncul dari ucapan, tetapi lebih kuat dirasakan melalui keterlibatan langsung. Namun demikian, tidak semua pemimpin menunjukkan kharisma yang sama. Beberapa responden mengeluhkan kurangnya keterlibatan pemimpin dalam situasi kritis, yang berdampak pada turunnya motivasi dan kepercayaan diri. Pemimpin yang hanya memberi perintah dari ruang kantor atau tidak hadir saat dibutuhkan, dinilai gagal dalam menunjukkan kepemimpinan yang karismatik. Artinya, ketidaksesuaian antara ucapan dan tindakan dapat mengikis kepercayaan tim.

#### b. Inspiratif

Kepemimpinan yang inspiratif tercermin dalam kemampuannya memotivasi dan membangun semangat kerja tim. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin yang



memberikan pujian secara langsung, memberikan arahan dengan kalimat positif, serta menciptakan suasana briefing yang ringan dan menyenangkan, berhasil membangkitkan semangat kerja karyawan. Bahkan, pemimpin yang memotivasi dengan turun tangan saat tim kelelahan atau memberikan ruang diskusi, dianggap mampu membangun kekompakan dan penghargaan terhadap peran setiap individu. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang hanya memberikan motivasi secara verbal tanpa tindakan nyata, atau yang menggunakan nada mendesak dan kurang empatik dalam menyampaikan arahan, dianggap kurang inspiratif. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak dihargai dan bekerja dalam tekanan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja.

c. Stimulasi Intelektual

Pemimpin yang mampu mendorong karyawan untuk berpikir kritis, berinovasi, dan belajar hal baru menunjukkan gaya kepemimpinan dengan stimulasi intelektual. Berdasarkan wawancara, pemimpin yang mendorong karyawan mengikuti pelatihan, membuka ruang diskusi ide, dan memberikan tantangan kreatif dalam pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung pertumbuhan kompetensi. Karyawan merasa termotivasi untuk mencoba hal baru dan lebih berani menyampaikan ide karena tahu bahwa pemimpin menghargainya. Namun demikian, sebagian responden juga mengungkapkan bahwa tidak semua pemimpin memberikan ruang tersebut. Kurangnya kesempatan belajar lintas tugas atau sikap pemimpin yang cenderung mempertahankan pola lama menjadi penghambat munculnya inovasi dari karyawan. Hal ini menandakan bahwa stimulasi intelektual yang tidak merata bisa membatasi potensi karyawan dalam meningkatkan kinerja secara mandiri.

d. Memperhatikan Individu

Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan personal, karakter, dan kondisi individu karyawan menunjukkan gaya kepemimpinan yang humanis dan responsif. Berdasarkan hasil wawancara, pemimpin yang peka terhadap situasi pribadi karyawan, seperti penyesuaian jadwal saat keluarga sakit atau memberikan waktu istirahat tambahan saat mengalami masalah pribadi, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan suportif. Karyawan merasa dihargai sebagai individu, bukan sekadar pelaksana tugas, sehingga meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Selain itu, perhatian terhadap potensi individu juga tercermin dari penempatan kerja yang disesuaikan dengan kelebihan masing-masing. Penugasan yang sesuai kemampuan membuat karyawan dapat bekerja lebih efektif dan merasa peran mereka diakui. Di sisi lain, dukungan terhadap pengembangan diri melalui rekomendasi pelatihan juga menjadi bentuk perhatian pemimpin terhadap pertumbuhan karyawan. Namun demikian, sebagian responden mengungkapkan bahwa tidak semua pemimpin menunjukkan perhatian yang sama. Kurangnya kepedulian terhadap kondisi kesehatan atau ketidakterbukaan terhadap aspirasi pengembangan diri membuat beberapa karyawan merasa kurang dihargai dan tidak diperlakukan secara adil. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian yang tidak merata terhadap individu dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kenyamanan kerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas suatu gaya kepemimpinan di dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui empat indikator utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat diandalkan, dan sikap.



Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Unit 02 PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja, berikut adalah hasil pembahasannya:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan mencerminkan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa sebagian besar karyawan telah menerapkan standar operasional prosedur (SOP) dalam aktivitas kerjanya, seperti yang diungkapkan Ardivan dan A. Holik. Mereka secara aktif memastikan ketepatan harga, tata letak barang, dan kebersihan area kerja. Hal ini menunjukkan adanya keterikatan terhadap kualitas dan komitmen terhadap kepuasan pelanggan. Lebih lanjut, keberanian karyawan seperti Rendy Sugiono dalam bertanya saat menghadapi kebingungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terbuka dan responsif turut memperkuat kualitas kerja. Pemimpin yang bersikap suportif menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa aman untuk mencari klarifikasi dan menghindari kesalahan. Namun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan pelatihan dan pengawasan langsung yang mengakibatkan standar kualitas kerja belum merata. Oleh karena itu, peran pemimpin sebagai pembimbing dan evaluator sangat diperlukan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas kerja karyawan secara menyeluruh.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berhubungan dengan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Dari wawancara, ditemukan bahwa kemampuan manajemen waktu dan prioritas menjadi kunci utama keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Strategi seperti memecah pekerjaan besar menjadi tugas-tugas kecil (A. Holik) dan pembagian tugas dalam tim (Rendy Sugiono) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan komunikatif berkontribusi dalam pencapaian target kerja harian. Sebaliknya, kurangnya arahan atau pembinaan dalam manajemen waktu menyebabkan beberapa karyawan mengalami kesulitan, seperti yang diungkapkan oleh M. Iqbal dan Rizky. Kebiasaan menunda dan kepanikan saat menghadapi tugas yang menumpuk mencerminkan lemahnya kontrol dan pembinaan rutin dari pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan yang terstruktur dan mampu memberikan pembiasaan kerja yang efektif akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas serta pencapaian target kerja.

c. Dapat diandalkan

Reliabilitas atau dapat diandalkan mengacu pada kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, konsisten, serta siap menghadapi kondisi darurat. Berdasarkan wawancara, beberapa karyawan seperti Ardivan, A. Holik, dan Rendy menunjukkan bahwa mereka tidak hanya menyelesaikan tugas utama dengan baik, tetapi juga mampu mengambil alih tanggung jawab tambahan saat dibutuhkan, bahkan dalam situasi yang mendesak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberikan kepercayaan, pendampingan, dan pembiasaan terhadap skenario darurat menciptakan karyawan yang tangguh dan fleksibel. Namun demikian, masih terdapat tantangan dari karyawan seperti Iqbal, Rizky, dan Arfiansyah yang belum mampu bekerja secara maksimal dalam kondisi darurat karena minimnya pengalaman atau pelatihan pada beberapa bagian tugas. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan lintas fungsi, rotasi kerja, serta kepemimpinan yang proaktif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan keandalan setiap anggota tim.



d. Sikap

Sikap karyawan terhadap arahan, kritik, dan konflik sangat mencerminkan budaya kerja yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan. Dari hasil wawancara, sikap positif seperti keterbukaan terhadap kritik yang ditunjukkan oleh Ardivan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif berdampak pada kematangan perilaku karyawan. Sikap ini mencerminkan kesediaan untuk berkembang dan menerima koreksi sebagai bagian dari proses belajar. Meskipun sebagian karyawan menunjukkan sikap yang dewasa dan profesional, penelitian ini juga membuka ruang untuk mengidentifikasi potensi masalah sikap jika tidak ditangani secara langsung oleh atasan. Pemimpin yang konsisten dalam memberikan umpan balik dan mampu membina hubungan interpersonal yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan di Unit 02 PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dianalisis melalui empat indikator utama—kharisma, inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu—menunjukkan bahwa keterlibatan langsung, pemberian motivasi yang nyata, serta kepedulian terhadap perkembangan dan kebutuhan pribadi karyawan mampu membentuk iklim kerja yang positif dan suportif. Pemimpin yang karismatik dan inspiratif tidak hanya menjadi panutan dalam bertindak, tetapi juga mampu membangkitkan semangat kerja tim melalui komunikasi yang empatik dan tindakan yang mendukung. Sementara itu, pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual dan perhatian individual turut menciptakan ruang pertumbuhan, inovasi, dan loyalitas dari karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat tercermin pada peningkatan berbagai aspek kinerja karyawan, seperti kualitas kerja yang lebih terstandar, kuantitas kerja yang tercapai secara efisien, keandalan dalam menyelesaikan tugas, serta sikap kerja yang terbuka terhadap kritik dan arahan. Karyawan yang merasakan dukungan dan kepercayaan dari atasan cenderung bekerja lebih optimal, mampu menangani situasi darurat, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketidakkonsistenan dalam penerapan gaya kepemimpinan, seperti kurangnya keterlibatan atau perhatian terhadap individu, masih menjadi kendala yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja sebagian karyawan. Oleh karena itu, diperlukan konsistensi dan keselarasan antara ucapan dan tindakan dari pemimpin agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162-168.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), Mei.
- Haryono, E. (2023). Metodologi penelitian kualitatif di perguruan tinggi keagamaan Islam. *An-Nuur*, 13(2).



- Hasanah, R., & Kosim, M. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dalam Memelihara Nilai-Nilai Tradisi Kepesantrenan Tradisional Di Pondok Pesantren Nurul Huda Kamundung Sampang. *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 72-85.
- Hidayatullah, A. R., Syahrudin, A. D., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Manajemen di PT. Sejahtera Wahana Gemilang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 371-380.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341-349.
- Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021, November). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 466-470).
- Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), Agustus.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86-108.
- Permatasari, N. I., & Susanto, N. (2024). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumbermulia Hasilguna Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 2(8), 610–617.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1).
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17-30.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17-30.
- Rahmadani, F., Setiadi, D., Yamin, M., & Kusmiyati, K. (2022). Analisis Kemampuan Literasi Sains Biologi Peserta Didik SMA Kelas X di SMAN 1 Kuripan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2726-2731.
- Rustan. (2022). Pengantar manajemen. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Zulkifli. (2020). Teori manajemen. Universitas Muhammadiyah Jakarta.