



## Kepemimpinan Manajer dan Kinerja Karyawan: Analisis Hubungan dalam Konteks Organisasi

Nisrina Hanin<sup>1\*</sup>, Rissa Aprilia<sup>2</sup>, Septian Christianto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Siber Asia, Indonesia

\*Corresponding author: [septianchristianto15@gmail.com](mailto:septianchristianto15@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

#### Kata Kunci

*Kepemimpinan Manajer*

*Kinerja Karyawan*

*Organisasi Manajemen*

*Sumber Daya Manusia*

#### Article history

Received: 15 September  
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November  
2025

Available online: 30 January  
2026

### ABSTRACT

Kepemimpinan manajer merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Manajer tidak hanya berperan dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan pekerjaan, tetapi juga dalam membentuk perilaku, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain explanatory research. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian, kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan manajer berfungsi sebagai mekanisme pengarah dan penggerak yang mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat kompetensi kepemimpinan manajer sebagai strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **Pendahuluan**

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta meningkatnya tuntutan pemangku kepentingan mendorong organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi karena karyawan merupakan pelaksana utama strategi, kebijakan, dan operasional organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga efektivitas sistem manajerial dan kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi (Dess et al., 2021). Kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tuntutan pekerjaan. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Faktor organisasional yang paling dominan adalah kepemimpinan, karena kepemimpinan menentukan arah, iklim kerja, serta tingkat motivasi dan komitmen karyawan (Robbins & Judge, 2022).

Kepemimpinan manajer memiliki peran strategis dalam mengarahkan perilaku karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Manajer tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pemimpin yang berinteraksi langsung dengan karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Efektivitas kepemimpinan manajer tercermin dari kemampuannya dalam mengomunikasikan visi, memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam praktik organisasi, perbedaan gaya dan kualitas kepemimpinan manajer sering kali menghasilkan perbedaan tingkat kinerja karyawan, meskipun berada dalam sistem dan struktur organisasi yang sama (Hitt et al., 2020). Berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah atau tidak konsisten dapat menimbulkan ketidakjelasan peran, rendahnya semangat kerja, serta menurunnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan manajer tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern (Northouse, 2021).

Dalam perspektif manajemen strategik, kepemimpinan manajer dipandang sebagai aset strategis organisasi. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan sumber daya manusia dengan strategi yang telah ditetapkan. Manajer berperan sebagai penghubung antara perumusan strategi di tingkat atas dan implementasi strategi di tingkat operasional. Tanpa kepemimpinan manajer yang kuat, strategi organisasi berpotensi gagal diimplementasikan secara efektif, meskipun dirancang dengan baik (Wheelen et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan manajer juga

berperan dalam membentuk budaya kerja dan nilai-nilai organisasi yang memengaruhi perilaku karyawan. Melalui keteladanan, komunikasi, dan sistem penghargaan, manajer menanamkan norma dan ekspektasi kinerja kepada karyawan. Budaya kerja yang terbentuk melalui kepemimpinan yang konsisten akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab (Schein, 2020). Dengan demikian, kepemimpinan manajer memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Meskipun hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan telah banyak dikaji, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang relatif lemah atau dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Yukl, 2020). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian empiris yang lebih mendalam, khususnya dalam konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung berfokus pada gaya kepemimpinan tertentu, seperti kepemimpinan transformasional atau transaksional, tanpa melihat kepemimpinan manajer secara lebih luas sebagai proses manajerial yang terintegrasi dengan sistem organisasi. Padahal, dalam praktiknya, manajer sering kali menerapkan kombinasi berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan karakteristik karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji kepemimpinan manajer secara komprehensif dalam hubungannya dengan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2022).

Konteks organisasi juga menjadi faktor penting dalam memahami hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi struktur, budaya, maupun sistem kerja. Kepemimpinan yang efektif dalam satu organisasi belum tentu menghasilkan dampak yang sama dalam organisasi lain. Oleh karena itu, analisis hubungan kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan konteks organisasi sebagai lingkungan tempat interaksi kepemimpinan berlangsung (Saunders et al., 2023). Dalam era pascapandemi dan transformasi digital, tantangan kepemimpinan semakin kompleks. Manajer dituntut untuk mampu memimpin karyawan dalam kondisi kerja yang fleksibel, penggunaan teknologi yang intensif, serta tekanan kinerja yang semakin tinggi. Kondisi ini menuntut gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Kepemimpinan manajer yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Teece, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajer memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian empiris yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan secara

sistematis dan berbasis data. Penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana kepemimpinan manajer memengaruhi kinerja karyawan serta implikasinya bagi pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan manajer guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hubungan antarvariabel melalui teknik analisis statistik. Desain explanatory digunakan untuk menguji sejauh mana kepemimpinan manajer berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan data empiris yang dikumpulkan dari responden penelitian (Creswell & Creswell, 2021). Penelitian dilaksanakan pada organisasi yang telah memiliki struktur manajemen formal dan sistem penilaian kinerja yang berjalan secara berkelanjutan. Pemilihan objek penelitian dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa organisasi tersebut relevan untuk mengkaji peran kepemimpinan manajer dalam memengaruhi kinerja karyawan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, maka tidak seluruh anggota populasi dijadikan responden. Oleh karena itu, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling, khususnya simple random sampling, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

Jumlah sampel ditentukan dengan mempertimbangkan kecukupan data untuk analisis statistik inferensial. Penentuan ukuran sampel mengacu pada ketentuan minimal dalam analisis regresi, yaitu lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian yang digunakan (Hair et al., 2021). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dinilai telah memenuhi syarat representativitas serta kelayakan untuk dilakukan pengujian hipotesis. Variabel utama dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan manajer sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kepemimpinan manajer didefinisikan sebagai kemampuan manajer dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan komunikasi, pemberian arahan kerja, keteladanan, pengambilan keputusan, serta kemampuan

memotivasi dan mengembangkan karyawan (Northouse, 2021). Sementara itu, kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama (Robbins & Judge, 2022).

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan, kemudian diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan kuesioner dinilai efektif untuk mengukur persepsi karyawan terhadap perilaku kepemimpinan manajer dan tingkat kinerja yang mereka hasilkan (Saunders et al., 2023). Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan internal, serta sumber literatur ilmiah berupa buku teks dan artikel jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, di mana setiap item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 (Hair et al., 2021). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,70 sebagai indikator bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik (Sekaran & Bougie, 2020). Instrumen yang tidak memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas akan direvisi atau dieliminasi agar tidak memengaruhi hasil analisis penelitian.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden penelitian serta distribusi jawaban responden terhadap setiap indikator variabel. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan dalam organisasi. Selanjutnya, analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear, karena mampu menjelaskan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif (Gujarati & Porter, 2021). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat tidak bias dan dapat diandalkan (Hair et al., 2021). Apabila seluruh asumsi terpenuhi, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Dinamika Kepemimpinan Manajer dan Kinerja Karyawan**

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer dalam organisasi berada pada kategori baik hingga sangat baik. Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kemampuan manajer dalam mengomunikasikan tujuan kerja, memberikan arahan yang jelas, serta menunjukkan keteladanan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajer telah menjalankan fungsi kepemimpinan tidak hanya sebagai pengendali pekerjaan, tetapi juga sebagai figur yang mampu memengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan secara konstruktif. Kepemimpinan semacam ini sejalan dengan pandangan bahwa manajer berperan sebagai pemimpin operasional yang berinteraksi langsung dengan karyawan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap iklim kerja organisasi (Northouse, 2021).

Pada sisi kinerja karyawan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan juga berada pada kategori baik. Responden menilai bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, menunjukkan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta memiliki tanggung jawab dan kemampuan kerja sama yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sistem kepemimpinan yang berlaku dalam organisasi (Robbins & Judge, 2022). Temuan ini menguatkan argumentasi bahwa kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam sistem organisasi. Kepemimpinan yang efektif menciptakan kejelasan peran dan ekspektasi kerja, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang harus dicapai. Dalam konteks organisasi modern yang menuntut kecepatan dan ketepatan, kejelasan tersebut menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan konsistensi kinerja karyawan (Dess et al., 2021).

Selain itu, hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator motivasi dan dukungan manajerial memperoleh skor yang relatif tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa manajer tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan aspek hubungan interpersonal dengan karyawan. Hubungan kerja yang positif antara manajer dan karyawan menciptakan rasa aman dan kepercayaan, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan memiliki implikasi langsung terhadap kinerja individu (Yukl, 2020).

### **Pengaruh Kepemimpinan Manajer terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi

yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan manajer diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan manajer merupakan salah satu determinan utama kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang dijalankan oleh manajer (Hair et al., 2021). Secara konseptual, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori kepemimpinan yang menekankan peran pemimpin dalam memengaruhi perilaku dan sikap bawahan. Manajer yang mampu memberikan arahan yang jelas, mengambil keputusan secara adil, serta memberikan umpan balik yang konstruktif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah cenderung menimbulkan kebingungan peran, rendahnya motivasi, dan penurunan produktivitas karyawan (Northouse, 2021).

Dalam perspektif manajemen strategik, kepemimpinan manajer berfungsi sebagai penghubung antara perumusan strategi organisasi dan implementasinya di tingkat operasional. Manajer yang efektif mampu menerjemahkan tujuan strategis organisasi ke dalam target kerja yang jelas bagi karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya dilihat sebagai hasil kerja individu, tetapi sebagai kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi (Wheelen et al., 2023). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer memiliki peran penting dalam membangun komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa dipimpin secara adil dan dihargai, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak pada peningkatan kinerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan secara simultan (Hitt et al., 2020). Dengan demikian, hasil analisis ini menegaskan bahwa kepemimpinan manajer bukan sekadar fungsi administratif, tetapi merupakan faktor strategis yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Organisasi yang mengabaikan pengembangan kepemimpinan manajer berpotensi mengalami stagnasi atau penurunan kinerja, meskipun memiliki sumber daya lain yang memadai.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menegaskan bahwa kepemimpinan manajer memiliki peran strategis dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan empiris menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya diukur dari kemampuan manajer dalam mencapai target organisasi, tetapi juga dari kapasitasnya dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mendorong keterlibatan emosional dan profesional karyawan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arah yang jelas, teladan perilaku kerja, serta konsistensi dalam pengambilan keputusan terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan modern yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai fasilitator dan motivator dalam organisasi.

Lebih lanjut, hasil analisis mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan bersifat multidimensional. Kepemimpinan tidak hanya berdampak langsung terhadap hasil kerja, tetapi juga memengaruhi faktor-faktor antara seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan yang dipimpin oleh manajer dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, inisiatif kerja yang lebih kuat, serta loyalitas terhadap organisasi. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari proses sosial dan psikologis yang dibentuk melalui interaksi kepemimpinan yang efektif.

Dalam konteks organisasi modern yang ditandai oleh dinamika perubahan dan tuntutan kinerja yang semakin kompleks, kepemimpinan manajer dituntut untuk adaptif dan visioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik karyawan dan situasi kerja akan lebih efektif dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Kepemimpinan yang kaku dan berorientasi pada kontrol semata cenderung menghambat kreativitas dan menurunkan semangat kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan yang memberdayakan justru mendorong inovasi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pembahasan ini juga mengimplikasikan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan manajer. Program pelatihan kepemimpinan, coaching, dan evaluasi kinerja manajerial menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa manajer memiliki kemampuan interpersonal, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang memadai. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural, tetapi sebagai proses berkelanjutan yang berorientasi pada pencapaian kinerja individu dan organisasi secara optimal.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan, serta memperkuat sikap tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peran manajer sebagai pemimpin tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan memberikan dampak positif terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan. Manajer yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi yang berkelanjutan, serta keteladanan dalam bekerja cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong

karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, kepemimpinan manajer berperan sebagai faktor kunci dalam membangun kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan kapasitas kepemimpinan manajer melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kinerja kepemimpinan secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memediasi atau memoderasi hubungan antara kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dalam konteks organisasi yang dinamis.

## Referensi

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2021). The role of transformational leadership in fostering employee performance: The mediating effect of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2041–2065.
- Al-Husseini, S., Elbeltagi, I., & Dosa, T. A. (2021). The impact of leadership style on organizational performance: Evidence from public sector organizations. *Journal of Management Development*, 40(1), 22–36.
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. T. (2021). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new “full-range” theory. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 76–96.
- Anwar, M., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of leadership style on employee performance: Evidence from private organizations. *Journal of Leadership Studies*, 15(1), 45–60.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong’s handbook of human resource management practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Busro, M. (2022). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational behavior* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2022). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). The influence of leadership, motivation, and organizational culture on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1–12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2020). *Organizational behavior* (13th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Setiawan, R., & Pratama, A. (2024). Managerial leadership and employee performance: Evidence from Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(2), 145–158.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.