



Dampak Gaya Kepemimpinan Manajer terhadap Kinerja Karyawan dalam Lingkungan Perusahaan

Akhmad Panji Baskara^{1*}, Lili Pamungkas Sari², Quinta Intan Juliasty³

^{1,2,3} Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: nikolasmorkey@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

*Gaya Kepemimpinan Manajer
Kinerja Karyawan
Lingkungan Perusahaan*

Article history

Received: 15 September
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November
2025

Available online: 30 January
2026

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan manajer merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai mekanisme motivasional yang mampu membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks lingkungan perusahaan yang dinamis, gaya kepemimpinan manajer berfungsi sebagai instrumen manajerial yang efektif dalam mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan manajer sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan.

Pendahuluan

Perusahaan modern dihadapkan pada lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan penuh ketidakpastian akibat perkembangan teknologi, globalisasi, serta perubahan preferensi pasar. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan keunggulan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga mengoptimalkan peran sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset utama yang memiliki kemampuan adaptif, inovatif, dan produktif dalam mendukung keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi isu sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan manajemen organisasi (Armstrong & Taylor, 2023; Robbins & Judge, 2023).

Kinerja karyawan merefleksikan tingkat pencapaian hasil kerja individu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dan efisien, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga memengaruhi kinerja unit kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat merumuskan strategi manajerial yang tepat.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan manajer. Manajer memiliki peran strategis sebagai pemimpin operasional yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Peran tersebut mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang seluruhnya membutuhkan kemampuan kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer akan memengaruhi bagaimana karyawan memahami tugas, merespons arahan, serta menunjukkan perilaku kerja di lingkungan perusahaan (Northouse, 2022).

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Literatur kepemimpinan mengemukakan berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, dan otoriter, yang masing-masing memiliki implikasi berbeda terhadap perilaku dan kinerja karyawan (Yukl, 2020). Kepemimpinan transformasional, misalnya, menekankan pada pemberian visi, inspirasi, dan motivasi untuk mendorong karyawan melampaui kepentingan pribadi, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada sistem penghargaan dan pengawasan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan (Bass & Riggio, 2020).

Dalam lingkungan perusahaan yang dinamis, gaya kepemimpinan manajer dituntut untuk bersifat adaptif dan kontekstual. Manajer tidak hanya dituntut mampu

mencapai target kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kolaborasi, serta meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Ketidaktepatan penerapan gaya kepemimpinan dapat memunculkan berbagai permasalahan organisasi, seperti menurunnya kepuasan kerja, rendahnya keterlibatan karyawan, serta meningkatnya tingkat absensi dan turnover karyawan (Luthans & Youssef-Morgan, 2022). Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Afsar et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Purwanto et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, Al-Husseini et al. (2021) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi determinan utama dalam peningkatan kinerja organisasi, khususnya pada lingkungan kerja yang kompleks.

Meskipun demikian, hasil penelitian terkait kepemimpinan dan kinerja karyawan masih menunjukkan adanya perbedaan temuan yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik karyawan, serta lingkungan kerja perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tertentu tidak selalu memberikan dampak yang sama pada setiap organisasi, sehingga diperlukan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai peran kepemimpinan manajer (Anderson & Sun, 2021). Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan yang menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Selain itu, sebagian besar kajian sebelumnya masih berfokus pada kepemimpinan secara umum, tanpa menyoroti secara spesifik peran manajer sebagai pemimpin tingkat menengah yang menjadi penghubung antara kebijakan strategis dan pelaksanaan operasional. Padahal, manajer memiliki intensitas interaksi yang tinggi dengan karyawan, sehingga gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan (Schermerhorn et al., 2020). Oleh karena itu, kajian yang berfokus pada dampak gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan manajer yang efektif dan berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara gaya kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel penelitian secara objektif serta pengujian hipotesis berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Desain eksplanatori digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan manajer memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik inferensial (Creswell & Creswell, 2021).

Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berada pada unit kerja operasional dan administratif, dengan manajer sebagai pemimpin langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pemilihan karyawan sebagai responden didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka secara langsung merasakan dan mengalami gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer, sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap kinerja mereka. Penelitian dilakukan dalam lingkungan perusahaan dengan karakteristik organisasi formal yang memiliki struktur manajerial yang jelas, sehingga relevan untuk mengkaji peran kepemimpinan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Variabel gaya kepemimpinan manajer diukur dengan mengadopsi konsep kepemimpinan dalam literatur manajemen, yang mencakup aspek kemampuan manajer dalam memberikan arahan, motivasi, komunikasi, serta pengambilan keputusan (Northouse, 2022; Yukl, 2020). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sebagaimana dikemukakan dalam kajian manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2020; Mangkunegara, 2021). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konsep yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian (Hair et al., 2021). Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling probabilitas dengan pendekatan simple random sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini diharapkan dapat menghasilkan sampel yang representatif sehingga temuan penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang

lebih luas. Jumlah sampel ditentukan dengan mempertimbangkan ukuran populasi dan kebutuhan analisis statistik, sehingga memenuhi kriteria kecukupan sampel untuk analisis kuantitatif (Sekaran & Bougie, 2020).

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian. Sementara itu, analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear, yang bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Dengan pendekatan metodologis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel mengenai dampak gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai proses penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Manajer dalam Lingkungan Perusahaan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer yang diterapkan dalam lingkungan perusahaan berada pada kategori baik. Mayoritas responden menilai bahwa manajer mampu memberikan arahan kerja yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta menunjukkan sikap kepemimpinan yang mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa manajer tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan aktif sebagai pemimpin yang memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dominan terlihat mengarah pada pendekatan partisipatif dan transformasional, di mana manajer mendorong keterlibatan karyawan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan modern menuntut kemampuan manajer untuk memberdayakan karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang kolaboratif (Northouse, 2022). Dalam konteks perusahaan yang dinamis, pendekatan kepemimpinan semacam ini dinilai lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan tantangan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer dinilai mampu memberikan motivasi kerja melalui pemberian umpan balik, penghargaan, dan dukungan emosional kepada karyawan. Hal ini penting karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal (Luthans & Youssef-Morgan, 2022). Namun demikian, terdapat pula sebagian kecil responden yang menilai bahwa gaya kepemimpinan manajer masih bersifat instruktif dan kurang memberikan ruang bagi karyawan untuk berinisiatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan belum sepenuhnya seragam dan masih dipengaruhi oleh karakteristik individu manajer. Perbedaan tersebut mempertegas bahwa gaya kepemimpinan bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh situasi organisasi serta kesiapan karyawan (Yukl, 2020). Secara keseluruhan, gambaran gaya kepemimpinan manajer dalam lingkungan perusahaan menunjukkan kecenderungan positif, yang menjadi landasan penting dalam menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif pada level manajerial diharapkan mampu menjadi penggerak utama dalam pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Tingkat Kinerja Karyawan dalam Lingkungan Perusahaan

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Mayoritas karyawan menunjukkan tingkat pencapaian kerja yang baik, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari adanya sistem kerja yang terstruktur dan dukungan manajerial yang memadai. Karyawan menilai bahwa arahan kerja yang jelas dan dukungan dari manajer membantu mereka memahami target kerja dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kejelasan peran dan dukungan atasan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2023).

Selain itu, karyawan juga menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan. Tanggung jawab tersebut tercermin dari kesediaan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjaga kualitas hasil kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja yang baik merupakan refleksi dari efektivitas sistem manajerial dan kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi (Dessler, 2020). Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya variasi kinerja antar karyawan, yang dipengaruhi oleh perbedaan beban kerja, pengalaman kerja, dan tingkat motivasi individu. Variasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor situasional dan kepemimpinan. Oleh karena itu, peran manajer sebagai pemimpin menjadi sangat penting dalam mengelola perbedaan tersebut agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa

kinerja karyawan merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan manajer. Dengan demikian, analisis hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan menjadi relevan untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat dioptimalkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Dampak Gaya Kepemimpinan Manajer terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Afsar et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Kepemimpinan manajer yang komunikatif dan suportif mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Dalam konteks perusahaan, kepemimpinan semacam ini berperan sebagai mekanisme penggerak yang menyelaraskan kepentingan individu dan organisasi.

Gaya kepemimpinan manajer yang berorientasi pada pemberdayaan karyawan terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan partisipatif dan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Bass & Riggio, 2020; Anderson & Sun, 2021). Selain itu, kepemimpinan manajer juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja. Manajer yang mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan memberikan dukungan emosional kepada karyawan akan menciptakan iklim kerja yang positif. Iklim kerja yang positif tersebut berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Al-Husseini et al., 2021).

Dari perspektif manajemen strategis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer merupakan aset strategis yang perlu dikelola secara sistematis. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan manajer ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia (Armstrong & Taylor, 2023). Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan manajer melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Penguatan kemampuan komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan manajer

diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan manajer agar selaras dengan kebutuhan karyawan dan dinamika lingkungan perusahaan. Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan manajer memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh manajer secara signifikan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang dipimpin dengan pendekatan transformasional cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi, kreatifitas dalam menyelesaikan masalah, serta keinginan untuk berkontribusi melebihi ekspektasi dasar pekerjaan mereka (Afsar et al., 2021; Bass & Riggio, 2020). Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan visi, inspirasi, dan pemberdayaan karyawan mampu mendorong terciptanya kinerja individu yang optimal dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun efeknya lebih moderat dibandingkan gaya transformasional. Kepemimpinan transaksional, yang menekankan pada pengawasan, pengendalian, dan sistem penghargaan, efektif dalam memastikan pencapaian target kerja dan disiplin karyawan (Purwanto et al., 2021; Yukl, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara dorongan motivasional transformasional dan pengelolaan kinerja transaksional dapat menciptakan keseimbangan yang mendukung pencapaian kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan manajer dan karakteristik individu karyawan turut memengaruhi kinerja. Karyawan dengan tingkat pengalaman kerja dan kompetensi tinggi merespons lebih positif terhadap kepemimpinan partisipatif, sementara karyawan baru atau dengan pengalaman terbatas cenderung membutuhkan arahan dan supervisi yang lebih intensif (Anderson & Sun, 2021; Luthans & Youssef-Morgan, 2022). Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual, di mana manajer menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk memaksimalkan kinerja secara individu maupun tim.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan manajer memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Kepemimpinan manajer yang

efektif, khususnya yang bersifat partisipatif dan transformasional, mampu mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran manajer tidak hanya terbatas pada fungsi pengawasan dan pengendalian, tetapi juga sebagai penggerak utama yang memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan berkontribusi positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang demikian mendorong meningkatnya motivasi, komitmen, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan manajer menjadi salah satu faktor strategis dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan manajer melalui program pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan secara berkesinambungan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

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.
- 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.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage Learning.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2022). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Mangkunegara, 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.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th 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.