



GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR

Danang Nugroho

STIA Bagasasi Bandung

Anggita Nahwa Firdausi

STIA Bagasasi Bandung

Edgina Hartahartina

STIA Bagasasi Bandung

Nurul Maulani Hasanah

STIA Bagasasi Bandung

Melati Rahma Anggraeni

STIA Bagasasi Bandung

Alamat: Jl. Cukang Jati no. 5, Gatot Subroto, Bandung

Email Koresponden : nurulmaulanihasanah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini melakukan tinjauan literatur untuk mengeksplorasi relasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Melalui analisis mendalam terhadap berbagai sumber literatur, termasuk artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian, penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika kompleks antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dari sudut pandang kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi konteks dan nuansa yang mendasari hubungan antara gaya kepemimpinan (seperti transaksional, transformasional, dan situasional) dengan kinerja karyawan dalam berbagai situasi organisasi. Hasil dari tinjauan literatur ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, melalui faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi, pengembangan pribadi, dan dukungan sosial. Implikasi praktis dari temuan ini untuk pengembangan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia juga dibahas. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman kita tentang kerumitan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sambil memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam domain ini.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, kepemimpinan Transaksional, kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional

ABSTRACT

This research conducts a literature review to explore the relationship between leadership styles and employee performance using qualitative research methods. Through in-depth analysis of various literature sources, including journal articles, books, and research reports, this study aims to understand the complex dynamics between leadership styles and employee performance from a qualitative perspective. A qualitative approach is used to explore the context and nuances underlying the relationship between leadership styles (such as transactional, transformational, and situational) and employee performance in various organizational situations. The findings from this literature review provide a deeper understanding of the impact of leadership styles on performance through factors such as motivation, communication, personal development, and social support. The practical implications of these findings for leadership development and human resource management are also discussed. This research contributes to our understanding of the complexity of the relationship between leadership styles and employee performance, while providing a basis for further research in this domain.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance, Transactional Leadership, Transformational Leadership, Situational Leadership

PENDAHULUAN

Dalam suatu entitas organisasi, peran manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial dalam kesuksesan operasional perusahaan. Tanpa kontribusi para SDM, pelaksanaan aktivitas organisasi akan terhambat, mengingat pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pemimpin dan karyawan memiliki peran yang besar dalam kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan motivasi, serta mengoptimalkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Pengimplementasian gaya kepemimpinan oleh pemimpin tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga mempengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan memainkan peran penting dalam menentukan arah dan budaya perusahaan. Setiap pemimpin memiliki pendekatan kepemimpinan yang unik, hal ini bisa berdampak pada perusahaan yang sedang dijalkannya. Penting bagi seorang pemimpin untuk mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan situasi. Membangun komunikasi yang kuat dan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawannya merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi budaya perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

(Purwani & Istiyanto, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang mengayomi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk bekerja lebih produktif menuju tujuan bersama. Karyawan sebagai individu dengan beragam keahlian dan kekuatan, berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antara pemimpin dan karyawan sangatlah krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Menjadi seorang pemimpin membutuhkan kemampuan untuk mengarahkan dengan sikap yang tegas namun bisa santai, serta menumbuhkan area kerja hangat dan nyaman guna mencapai keterampilan karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi dengan situasi menjadi penentu kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan tinggi juga bergantung pada kualitas kerja karyawan.

Kepemimpinan suatu organisasi sangat memengaruhi keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik dari seorang pemimpin memungkinkan organisasi untuk mencapai targetnya dengan lebih efektif. Penerapan gaya kepemimpinan atasan dapat mengarahkan dan mendorong semangat anggota timnya, serta mengoordinasikan tujuan individu bawahannya agar sejalan dengan tujuan keseluruhan organisasi. Kerap kali kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi disebabkan oleh faktor dari penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berbasis pelayanan, menurut (Salsabila et al., 2022) menempatkan fokus pada pengabdian kepada orang lain, yang dapat melibatkan orang lain secara psikologis dalam layanan tersebut.

Gaya kepemimpinan "driver" bertujuan untuk menanggapi tantangan dengan cepat. Pemimpin dengan gaya ini berupaya menyelesaikan masalah sambil menghargai hubungan tim dan meyakini bahwa kerja sama tim dapat mencapai target dan tujuan

perusahaan. Gaya kepemimpinan ini dapat mendorong kinerja tim agar efektif dalam mencapai tujuan awal organisasi. Artikel ini menganalisis beragam gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam kerangka permasalahan yang disebutkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana berbagai gaya kepemimpinan mempengaruhi dinamika kinerja karyawan?, apa reformulasi dari hubungan kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *laissez-faire* dengan kinerja karyawan?, dan faktor-faktor situasional memengaruhi relasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Artikel memiliki tujuan guna menggali pemahaman mendalam tentang berbagai jenis gaya kepemimpinan dan berdampak terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengenali elemen-elemen yang memoderasi hubungan tersebut. Selain itu, bertujuan untuk menilai perbedaan dampak antara gaya kepemimpinan yang berbeda seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional dengan kinerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan wawasan yang lebih baik kepada pemimpin tentang berbagai gaya kepemimpinan yang dapat mereka terapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta membantu organisasi dalam memilih dan mengembangkan pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Selain itu, jurnal ini juga akan berperan dalam penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan guna mencapai tujuan perusahaan, serta menjadi dasar referensi yang berharga bagi akademis, praktisi, dan pembuat kebijakan dalam memahami pentingnya keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam lingkup organisasi.

Penelitian ini pertama-tama didasarkan pada pengamatan jurnal kajian ilmiah yang telah diakreditasi oleh Science and Technology Index (SINTA). Kedua, fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Yang terakhir, yaitu berbagai sumber diaplikasikan sebagai sumber untuk menganalisis konten penelitian ini.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Di tengah era yang dipenuhi dengan ketidakpastian, kompleksitas, ketidakstabilan, dan ambiguitas (VUCA), organisasi dituntut untuk mengadopsi inovasi agar tetap relevan dalam persaingan. Sikap karyawan dalam mendukung dan membentuk kepemimpinan yang inovatif menjadi elemen krusial dalam mengembangkan struktur organisasi yang efektif, meningkatkan kemampuan bersaing yang agresif, serta memastikan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang (Kitsios & Kamariotou, 2021).

Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu faktor kunci yang bisa meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan. Disisi lain, disiplin adalah tentang kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif, efisien, dan tepat waktusesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Menurut definisi yang ditemukan oleh (Pamungkas 2022 dalam jurnal (Salsabila et al., 2022) model kepemimpinan adalah cara seseorang berperilaku untuk memengaruhi orang lain, termasuk dalam memotivasi bawahan untuk meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas perusahaan.

Menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif, efisien, dan tepat waktu adalah tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan. Gaya kepemimpinan, sebagai alternatif mencerminkan sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan perilaku menjadi pembeda seorang pemimpin dalam berinteraksinya dengan orang lain. Tiap organisasi memiliki karakteristik yang unik, menunjukkan bahwa setiap organisasi memiliki identitas sendiri. Salah satu perbedaan antara organisasi adalah budayanya, yang berkenaan dengan cara pegawai menerima budaya perusahaan. Meskipun demikian, studi yang dilakukan oleh Ariyadi et al. (2020) menemukan model kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak spesifik.

Meskipun demikian, kajian yang menggabungkan kepemimpinan dan keberlanjutan masih belum dilakukan secara komprehensif. Para ahli menyoroti kurangnya pemahaman tentang mekanisme di tingkat mikro. Perilaku eksekutif dan karyawan yang ramah lingkungan dalam konteks kepemimpinan dan perilaku karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai capaian kerja melingkupi mutu dan banyaknya dari pencapaian pegawai sesuai dengan tugasnya, seperti yang diungkapkan oleh (Muslimat, 2020). Beberapa faktor yang mempengaruhi kapasitas seseorang saling berhubungan, seperti yang dijelaskan oleh (Kurnia et al., 2022), termasuk di antaranya adalah pelatihan dan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, sikap kepribadian, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi sosial, kepentingan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, terdapat faktor lain yaitu faktor tidak langsung memengaruhi kinerja, termasuk sumber daya manusia, modal, metode, faktor produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara, lingkungan regional, dan dampak balik.

Kinerja merupakan hasil dari penyelesaian tugas yang memenuhi maksud, program, atau kebutuhan yang telah ditetapkan untuk peran profesional dalam suatu organisasi. Di sisi lain, kinerja karyawan merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu dalam hubungannya menetapkan berbagai standar atau target yang telah ditetapkan dan disetujui (Eliyana & Muhtadi, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya evaluasi berdasarkan pencapaian dalam periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan atau kriteria, seperti standar atau tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Putri et al., 2019). Mereka juga menegaskan bahwa kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam memengaruhi profitabilitas perusahaan organisasi karena mencerminkan penghargaan dan pencapaian di lingkungan usaha, yang terkait dengan kinerja keseluruhan, prosedur, dan kegiatan perusahaan.

Fokus pada kinerja karyawan dalam pelayanan secara menyeluruh penting bagi tujuan awal serta memperoleh keunggulan bersaing. Kapasitas karyawan dapat diakui menjadi faktor yang substansial dalam memengaruhi profitabilitas organisasi karena

merupakan hasil dari pencapaian yang terjadi di lingkungan kerja, yang berhubungan dengan ciri kinerja, struktur organisasi, dan kegiatan perusahaan (Sari, T. D. R., & Fernando, 2021).

Kinerja individu atau kelompok karyawan dapat diukur dengan menggunakan kapasitas atau acuan keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi, seperti yang disampaikan oleh (Qadri & Syukri, 2022). Tanpa adanya visi dan target yang jelas dalam penghitungan, sulit untuk mengetahui kemampuan individu atau organisasi karena tidak ada standar keberhasilannya. Oleh karena itu, perusahaan sering menerapkan visi dan mereka juga menyoroti pentingnya memberikan sasaran atau target kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan ke depannya.

Perdebatan tentang kepemimpinan merupakan topik yang kompleks dan sering kali tidak menghasilkan kesimpulan yang jelas mengenai jenis kepemimpinan yang memiliki dampak paling signifikan pada kinerja karyawan. Sebagian penelitian bahkan tidak menemukan hubungan yang substansial antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, faktor lain juga diperhatikan, seperti yang dijelaskan oleh Almutairi & Alenezi (2021) membahas tentang kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kapasitas karyawan, serta yang mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan, agama, dan keterampilan karyawan, serta hubungan antara kepemimpinan, insentif, dorongan kerja, dan keterampilan karyawan. Meskipun penelitian sebelumnya belum secara spesifik memusatkan perhatian pada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja, pengkajian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang jenis kepemimpinan yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan di beberapa perusahaan Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pengadopsian pendekatan kualitatif dan penelitian kepustakaan menjadi metode penyusunan hasil kajian ilmiah, yang melibatkan eksplorasi terhadap teori serta hubungan atau dampak antar faktor yang terdapat dalam tulisan buku atau jurnal, baik dalam bentuk fisik di perpustakaan maupun secara digital melalui platform seperti Mendeley, Google Scholar, dan sumber online lainnya. Menurut Ismayani (2019), penelitian kualitatif dijelaskan sebagai suatu proses mekanisme yang bertujuan guna mengetahui persoalan sosial dengan cara menciptakan gambaran holistic komprehensif, dalam penelitian kualitatif, data dibentuk melalui pengumpulan informasi secara verbal atau tertulis dari informan, yang kemudian dilaporkan secara rinci dan disusun dalam konteks ilmiah untuk memahami fenomena yang diteliti, peneliti sendiri berperan sebagai instrumen utama dalam proses penelitian, memainkan peran kunci dalam pengumpulan, analisis, dan interpretasi data.

Dalam penelitian kualitatif, telaah pustaka menjadi landasan yang kuat dengan penerapan pendekatan metodologis yang cermat. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang sudah ada sebelumnya atau bersifat sekunder, di mana penulis meninjau beberapa penelitian terdahulu. Maka, secara konseptual penelitian ini mempertimbangkan temuan dari penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan antara atmosfer organisasi dengan performa karyawan (Snyder, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan seperti transaksional, transformasional, dan situasional mempengaruhi

kinerja karyawan dengan cara yang berbeda-beda, membentuk dinamika yang kompleks dalam organisasi dan tim. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan karyawan, pemberian dorongan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung umumnya dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Namun, konteks organisasi dan karakteristik individu juga memainkan peran penting dalam konteks hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Tinjauan literatur ini menyoroti pentingnya pengetahuan yang komprehensif tentang berbagai gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Manajer atau pemimpin organisasi perlu meninjau gaya kepemimpinan yang efisien dengan konteks serta kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja secara efektif. Namun, penting untuk diingat bahwa konteks organisasi serta karakteristik individu juga dapat memperbarui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan

Studi-studi terkait telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dalam konteks tertentu. Kepemimpinan transaksional menekankan pada pengaturan tugas dan pemberian insentif kepada karyawan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Pendekatan ini sering kali menghasilkan kinerja yang kuat dalam jangka pendek karena karyawan merespon dengan baik terhadap pengawasan yang ketat dan penghargaan atas pencapaian target.

Kepemimpinan transaksional berasal dari prinsip bahwa karyawan terdorong oleh insentif dan sanksi. Menurut (Angriani et al., 2020), kepemimpinan transaksional lebih sesuai untuk organisasi yang memiliki struktur hierarki yang jelas. Dalam konteks ini, tugas utama karyawan adalah untuk menuntaskan pekerjaan yang sudah diserahkan terhadap mereka, sementara atasan memberikan instruksi kepada mereka untuk melaksanakannya. Oleh karena itu, kepemimpinan transaksional sering dianggap sebagai bentuk kepemimpinan otoriter karena atasan menginginkan bawahan dapat menuruti peraturan yang dibuat dan mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan.

Pada awalnya, kepemimpinan transaksional menyoroti sebuah proses di mana pemimpin memenuhi kebutuhan bawahan dengan memberikan imbalan, sementara pemimpin juga memberikan respons jika bawahan tidak memenuhi tugas mereka, sebagaimana disoroti oleh temuan Purba & Sudibjo (2020). Kepemimpinan transaksional juga diinterpretasikan sebagai praktik mengarahkan karyawan menuju tujuan tertentu dengan menekankan peran dan tugas mereka, seperti yang dijelaskan oleh Burhanudin & Kurniawan (2020), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional melibatkan penggunaan kompensasi bersyarat, manajemen pengecualian pasif, dan manajemen pengecualian aktif.

Namun, hasil ini juga menunjukkan bahwa dalam jangka panjang dimana dampak kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dapat terbatas. Karyawan mungkin mengalami kelelahan atau kejenuhan karena fokus yang berlebihan pada insentif eksternal dan pengawasan yang ketat. Maka, guna memenuhi kapasitas yang optimal dalam jangka panjang, perlu ada keseimbangan antara kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan yang lain, seperti kepemimpinan transformasional yang lebih mendorong motivasi intrinsik, pengembangan pribadi, dan penciptaan visi bersama.

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan telah menghasilkan temuan yang menarik. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan visi bersama dengan karyawan.

Pemimpin transformasional yang mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas dan memberikan dukungan serta inspirasi kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, motivasi intrinsik, dan kinerja secara keseluruhan. Lebih dari itu, kepemimpinan transformasional juga dapat mendorong inovasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah kreatif di tempat kerja.

Konsep kepemimpinan transformasional telah menjadi prinsip yang penting dalam konteks pendidikan global, di mana pemimpin universitas didorong untuk menerapkan kepemimpinan yang visioner agar organisasi mereka dapat berkembang secara progresif, sebagaimana diuraikan oleh Fitriyani (2018). Kepemimpinan transformasional adalah sebuah konsep kepemimpinan yang banyak dikenal dan telah menjadi subjek penelitian serta aplikasi luas di berbagai bidang selama lebih dari dua dekade, seperti yang diungkapkan oleh (Sugiono, 2021).

Minat terhadap kepemimpinan transformasional didorong oleh kenyataan bahwa model ini cenderung membangun hubungan yang positif dan superior antara pemimpin dan bawahan, serta meningkatkan tingkat keterlibatan, motivasi untuk mencapai prestasi, dan efektivitas pemimpin, sebagaimana disampaikan oleh (Lutfi & Siswanto, 2018). Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan potensi bawahan. Pemimpin transformasional menghargai serta mengevaluasi kapasitas dan potensi individu bawahan dalam menjalankan tugas mereka, dengan mempertimbangkan peluang pengembangan dan penguatan kemampuan mereka di masa yang akan datang.

Kepemimpinan transformasional juga dikenal karena kemampuannya dalam memperbarui organisasi dengan memahami kepentingan akan perubahan, merumuskan tujuan yang memotivasi, dan pergerakan komitmen guna mencapai hal tersebut, seperti yang dijelaskan oleh (bidin A, 2017b).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mei & Nugroho, 2024), penggunaan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pada karyawan. Artinya, karyawan akan mencapai hasil kerja yang lebih baik jika seorang pemimpin mereka mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik.

Kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada motivasi kerja, pelatihan elektronik, keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta kepemimpinan transaksional guna memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan bekerja secara optimal, seperti yang disarankan oleh Nursaidah & Reskiputri (2021). Namun, meskipun demikian, faktor pemberdayaannya tidak seluruhnya memberi penjelasan hubungan kepemimpinan transformasional dengan kapasitas karyawan, menurut temuan (Ratnasari et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional bisa berdampak positif pada kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga dapat membantu menumbuhkan atmosfir kerja yang

mempromosikan pertumbuhan dan pengembangan individu, dan menaikkan kepuasan kerja dan retensi karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat berperan penting dalam memotivasi dan mengerakkan tim mereka menuju pencapaian yang luar biasa.

Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan situasional yang dapat menekankan adaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik individu atau situasi, telah terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengidentifikasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan tingkat keterampilan karyawan dapat memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan arahan yang sesuai dan dukungan yang tepat kepada setiap anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan keterlibatan karyawan. Menurut Alobaidan dkk. (2020), kepemimpinan situasional mencapai efektivitas maksimal dengan menghubungkan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan individu.

Hasil menunjukkan bahwa penggunaan pola perilaku tugas dan hubungan yang disesuaikan dengan situasi dalam teori kepemimpinan situasional akan menghasilkan pemimpin yang lebih efektif. Sudirgo (2020) menjelaskan bahwa keterampilan kepemimpinan situasional membutuhkan tiga keterampilan utama yaitu, penetapan tujuan yang jelas, diagnosa kompetensi bawahan, dan pencocokan gaya kepemimpinan dengan tingkat perkembangan bawahan.

Konsep utama kepemimpinan situasional mencakup perilaku tugas dan hubungan. Kombinasi kedua dimensi ini akan menghasilkan empat gaya kepemimpinan diantaranya, mengarahkan, mengajarkan, mendukung, dan mengambil keputusan. Setiap gaya memiliki pendekatan yang berbeda terhadap komunikasi, pencapaian tujuan, dan dukungan terhadap bawahan, tergantung pada tingkat keterlibatan dan kesiapan bawahan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai berbagai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap gaya kepemimpinan memberikan dampak yang khas terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional, dengan fokusnya pada pengaturan tugas dan insentif eksternal, dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek. Namun, dalam jangka panjang kepemimpinan transformasional yang menekankan pengembangan visi bersama, motivasi intrinsik, dan pengembangan pribadi, cenderung menciptakan lingkungan yang lebih memperkuat kinerja karyawan secara berkelanjutan. Sementara itu, kepemimpinan situasional yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik individu atau situasi, juga dapat berkontribusi pada kinerja karyawan dengan memberikan arahan yang sesuai dan dukungan yang tepat.

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara lebih mendalam interaksi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, penelitian lanjutan dalam bidang ini bisa bermanfaat untuk praktisi serta akademis tentang cara-cara meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Angriani, M. R., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The effect of transactional and transformational leadership on lecturer performance with job satisfaction as the mediation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1263–1272. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.180>
- bidin A. (2017a). *The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia*. 4(1), 9–15.
- Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). *Is Employee Performance Affected by Organizational Cuoture , Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB)?: An Empirical Investigation*. 1(1), 36–42.
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 17(1), 48–57.
- Lutfi, M., & Siswanto, S. (2018). A Transformational Leadership, It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(2004), 192–200. <https://doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1226>
- Mei, N., & Nugroho, D. (2024). *Penerapan Etika dalam Kepemimpinan serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur)*. 1(2), 102–110.
- Muslimat, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA DI JAKARTA. *Ekonomi Efektif, Vol 2, No.*
- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 21(1), 23. <https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341>
- Putri, D., Wulan, A., & Arifudin, A. (2019). *Improvement Of Employee Performance PT PLN (Persero) Area Merauke Reviewed From Work Discipline Of Employees*. 383(Icss), 73–77.
- Qadri, M. Al, & Syukri, M. (2022). Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Staf StAI Jam ' iyah Mahmudiyah dalam Perspektif Islam. *Edukasi Islami: Jurnal ...*, 545–552. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2025>
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Salsabila, S., Padang, U. N., Padang, U. N., Putri, A. N., Padang, U. N., Padang, U. N.,

- Rahmayanti, A., Padang, U. N., & Daring, P. (2022). *Hal+204-216*. 2(3), 204–216.
- Sari, T. D. R., & Fernando, Y. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM. *E-Jurnal Akuntansi, Akuntansi*, 31(1), 106.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(August), 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sugiono, E. (2021). A Study on the Effects of Leadership Style, Compensation, and Physical Work Environment on High School Economics Teachers in Subang Regency. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2459–2466.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.1439>