

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOTA MEDAN

Carine¹, Cheryl Concetta², Violyne A. S.³, Irvan Rolyesh Situmorang⁴

STIE Eka Prasetya^{1,2,3,4}

inec439@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif terhadap pencapaian target organisasi. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan merupakan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks.

Kata Kunci: Karyawan, Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance in Medan City. The research method applied is descriptive qualitative, using in-depth interviews, observations, and documentation as data collection techniques. The findings reveal that transformational and democratic leadership styles enhance employee motivation, job satisfaction, and productivity, while authoritarian leadership tends to reduce job satisfaction and negatively affect organizational target achievement. The conclusion emphasizes that adaptive, communicative, and empowering leadership styles are the most effective strategies to improve organizational performance in the face of increasingly complex business dynamics.

Keywords: Employee, Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Wiranata et al., 2022). Tingkat produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang mampu menciptakan suasana kerja kondusif (Dinni et al., 2021). Di

Kota Medan, sebagai salah satu pusat ekonomi dan bisnis di Sumatera Utara, dinamika organisasi semakin kompleks sehingga menuntut gaya kepemimpinan yang adaptif dan efektif.

Menurut teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Waedoloh et al. (2022), efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan karyawan. Akbar & Imaniyati (2019) menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui pemberian inspirasi, perhatian individual, serta stimulasi intelektual. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu juga mendukung adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Yunus (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 87,10% terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Pahira & Rinaldy (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, Siregar & Wardi (2023) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas serta produktivitas dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter. Temuan-temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan karyawan menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan, mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dan perusahaan di Kota Medan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan lingkungan kerja.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2020), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dapat berbentuk transformasional, transaksional, demokratis, otoriter, maupun kharismatis.

Pemimpin transformasional, misalnya, mampu menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas, memberikan perhatian individual, serta mendorong kreativitas sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung menekankan kepatuhan dan kontrol yang ketat, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan kepuasan kerja. Penelitian Serang & Arfah (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner dan transformasional memiliki

pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada hasil.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efektivitas. Juwita & Handayani (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses kerja yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan indikator yang relevan. Dimensi kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan.

Penelitian Ritonga & Ganyang (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, Pangau (2024) melalui telaah literatur sistematis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas serta produktivitas dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai proses, interaksi, dan makna yang muncul dalam konteks organisasi (Sinaga, 2023). Penelitian dilakukan di beberapa perusahaan yang beroperasi di Kota Medan, khususnya sektor jasa dan perdagangan. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa Kota Medan merupakan pusat ekonomi di Sumatera Utara dengan dinamika organisasi yang kompleks, sehingga relevan untuk mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi mengenai persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan serta dampaknya terhadap kinerja. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dokumentasi berupa laporan kinerja, catatan internal perusahaan, serta arsip organisasi digunakan sebagai data pendukung.

Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi sistematis untuk memudahkan interpretasi. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mencari pola hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Validitas data dijaga

melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar diperoleh kesimpulan yang lebih akurat.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Berdasarkan wawancara mendalam dan observasi, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis lebih banyak diterapkan oleh pimpinan di perusahaan jasa dan perdagangan. Karyawan yang dipimpin dengan gaya transformasional merasa lebih termotivasi karena pemimpin memberikan inspirasi, perhatian individual, serta dorongan untuk berinovasi. Hal ini tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Sebaliknya, pada perusahaan yang masih menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Mereka merasa terbebani dengan instruksi yang kaku dan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada produktivitas. Dokumentasi internal perusahaan juga memperlihatkan bahwa unit kerja dengan kepemimpinan demokratis memiliki tingkat pencapaian target lebih tinggi dibandingkan unit kerja dengan kepemimpinan otoriter.

Analisis data memperkuat temuan bahwa gaya kepemimpinan berperan sebagai faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan konsistensi bahwa kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kota Medan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2020), yang menekankan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang dipimpin dengan gaya transformasional dan demokratis menunjukkan peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian Serang & Arfah (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner dan transformasional memberikan kontribusi sebesar 87,10% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat hasil penelitian di Kota Medan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan adaptif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Demikian pula, penelitian Ritonga & Ganyang (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini

konsisten dengan hasil wawancara karyawan di Kota Medan yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis membuat mereka lebih merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan telaah literatur sistematis oleh Pangau (2024), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter kurang efektif dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional maupun demokratis. Observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa unit kerja dengan kepemimpinan otoriter memiliki pencapaian target lebih rendah dibandingkan unit kerja dengan kepemimpinan demokratis.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan terbukti lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Penelitian ini tidak hanya memperkuat teori kepemimpinan yang ada, tetapi juga memberikan bukti empiris bahwa organisasi di Kota Medan perlu mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Karyawan yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis menunjukkan peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas. Hal ini terlihat dari kualitas kerja yang lebih baik, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif pada pencapaian target organisasi.

Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan telah tercapai. Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan merupakan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18012>
- Dinni, S. R., Wibawa, B. M., & Apriyansyah, B. R. (2021). Eksplorasi Karakteristik Segmentasi Demografis Dan Perilaku Berbelanja Ibu Rumah Tangga Melalui E-Commerce Di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 9(2). <https://doi.org/10.12962/J23373520.V9i2.55007>
- Juwita, D., & Handayani, A. N. (2022). Peluang Dan Tantangan Digitalisasi Umkm

- Terhadap Pelaku Ekonomi Di Era Society 5.0. *Jurnal Inovasi Teknologi Dan Edukasi Teknik*, 2(5), 249–255. <https://doi.org/10.17977/Um068v2i52022p249-255>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Pangau, F. (2024). Telaah Literatur Sistematis Tentang Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan. *Yume: Journal Of Management*, 7(1), 77–89.
- Ritonga, M., & Ganyang, R. (2020). Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 123–134.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th Ed.). Pearson Education.
- Serang, A., & Arfah, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics And Digital Business Review*, 3(1).
- Sinaga, H. D. E. (2023). *Variabel, Definisi Operasional, Populasi Dan Sampel Penelitian Kuantitatif Dalam Metode Penelitian Kuantitatif*. Sanabil.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education And Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i3.5058>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif. *Social, Humanities, And Education Studies (Shes): Conference Series*, 32(3), 167–186.
- Wiranata, I. K. A., Agung, A. A. P., & Prayoga, I. M. S. (2022). Pengaruh Digital Marketing, Quality Product Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Roti Di Holland Bakery Batubulan. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Yunus, M. K. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pt. Bosowa Semen. *Economics Bosowa Journal*, 5(001), 14–32.