



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dindin Shop Banda Aceh

The Influence of Leadership Style on Employee Performance at Dindin Shop Banda Aceh

¹Marcela Ananda Anatasya, ¹Irma Anggraini, ¹Nazaruddin, ¹Mirja Mursalin, ¹A. Razak, ¹*Achmad Mustofa

¹Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, Indonesia

ARTIKEL INFO

Diterima
April 2026

Dipublikasi
Mei 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dindin Shop Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dindin Shop Banda Aceh berjumlah 33 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menguji hipotesis menggunakan uji T. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh $Y = 13.477 + 1.001 X$. Koefisien bernilai positif dan signifikan, sehingga arah pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan positif. Hasil diperoleh dari uji t pada taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai *thitung* > dari pada *ttable* (5,331 > 1,696). Koefisien determinasi (r^2) sebesar 47,8% yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Dindin Shop Banda Aceh. Sedangkan hasil selebihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Dindin Shop.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Dindin Shop Banda Aceh

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance at Dindin Shop Banda Aceh. This study uses a quantitative approach with a descriptive research type. The population in this study were 33 employees of Dindin Shop Banda Aceh. The sample in this study was 33 employees. The sampling technique used total sampling, namely all populations were sampled. The data analysis technique used was simple linear regression analysis by testing the hypothesis using the T test. Based on the results of the regression test obtained $Y = 13,477 + 1,001 X$. The coefficient is positive and significant, so the direction of the influence of leadership style (X) on employee performance (Y) can be said to be positive. The results obtained from the t test at a significance level of 0.05 obtained a calculated t value > than t table (5.331 > 1.696). The coefficient of determination (r^2) of 47.8% indicates that the leadership style variable affects the performance of Dindin Shop Banda Aceh employees. While the remaining results are influenced by other variables not included in this study. The conclusion of this study shows that leadership style has a positive effect on employee performance at Dindin Shop.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Dindin Shop Banda Aceh

© Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

*e-mail:
achmadmustofa@uska.ac.id



© 2026 Marcela Ananda Anatasya, Irma Anggraini, Nazaruddin, Mirja Mursalin, A. Razak, Achmad Mustofa. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin maju, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat melakukan pengelolaan sumber daya yang dimilikinya dengan baik dan tepat guna, terutama sumber daya manusianya. Setiap manajemen dalam organisasi baik yang skala kecil maupun besar seperti perusahaan dan instansi pasti memiliki seorang pemimpin yang bertugas menjadi nahkoda dari seluruh kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan. Posisi pimpinan ini memainkan peran yang sangat penting karena mampu menentukan kemana arah perusahaan akan berjalan. Pemimpin haruslah seorang yang memiliki kemampuan dan kepribadian yang tepat agar mampu melaksanakan fungsinya dengan baik. Ruang lingkup pekerjaan menuntut harus dapat menguasai dan memaksimalkan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di tempat pekerjaan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasa mempunyai semangat kerja tentunya mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan seseorang akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik juga.

Gaya kepemimpinan masih menjadi salah satu isu dalam suatu manajemen atau organisasi yang cukup menarik untuk diperbincangkan. Gaya kepemimpinan adalah

standar yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan cara mereka memandangnya (Mitra and Mirja, 2021); (Sirumapea dan Tampubolon, 2022). Dalam suatu organisasi, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pemimpin akan menentukan strategi organisasi baik dalam jangka panjang maupun pendek berdasarkan gaya kepemimpinannya (Azizah dan Putri, 2022); (Firmansyah, Anistuti dan Sopiha, 2023). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja dan pertumbuhan serta mudah beradaptasi dengan perubahan situasi dan kondisi yang ada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi (Rambe, Sari dan Karim, 2024); (Nurdiana *et al.*, 2024).

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada sebuah organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi.

Penelitian oleh Wibowo, Setiyanto dan Bahtiar, (2022) menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi loyalitas

karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kenyataannya, tidak semua perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Dindin Shop Banda Aceh merupakan usaha di bidang penjualan pakaian dan aksesoris fashion. Secara keseluruhan, Dindin Shop memperkerjakan sekitar 33 karyawan, yang terbagi antara kedua toko. Toko pertama memiliki 17 karyawan dan toko kedua memiliki 16 karyawan. Pembagian kerja dilakukan bertujuan untuk memastikan kelangsungan operasional toko selama jam operasional penuh. Namun, dalam praktiknya, pembagian jadwal dan kondisi kerja yang dijalani oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan toko. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana struktur kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada organisasi formal dan belum banyak mengkaji konteks usaha ritel skala kecil. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung melihat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tanpa mempertimbangkan aspek operasional seperti pembagian jadwal kerja dan kondisi kerja karyawan. Oleh karena itu, masih terdapat *gap research* dalam memahami bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja melalui praktik pengelolaan kerja sehari-hari, khususnya pada usaha ritel seperti Dindin Shop Banda Aceh.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kepuasan kerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan kurang mampu mengakomodasi kebutuhan serta dinamika

pekerjaan, maka potensi munculnya ketimpangan komunikasi, rasa tidak puas, dan turunnya motivasi kerja menjadi semakin besar (Sonedi, Sholihah dan Dihasbih, 2018).

Gaya kepemimpinan bisa diartikan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam mencapai serta meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam suatu organisasi. Menurut Rorimpandey (2013) gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku dan strategi yang terbentuk dari filosofi, keterampilan, sifat, serta sikap seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku dan strategi yang cenderung diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, menggambarkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi kinerja bawahannya (Ising dan Mujiono, 2016).

Indikator gaya kepemimpinan diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan adalah direktif atau instrumental, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Adapun definisi dari masing-masing perilaku kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan direktif

Direktif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik. Dengan kata lain kepemimpinan seperti ini memberikan pengarahan spesifik mengenai cara-cara penyelesaian tugas, penetapan jadwal, peraturan, dan standar definitif yang harus dipenuhi karyawan. Adapun indikatornya meliputi:

- a. Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan.
- b. Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggat waktu.
- c. Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas.

2. Kepemimpinan Suportif

Suportif yaitu suatu perilaku kepemimpinan yang ramah, bersahabat, peduli terhadap status serta kebutuhan pekerja, indikator yaitu:

- a. Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati
- b. Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan
- c. Memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik

3. Kepemimpinan partisipatif

Partisipatif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta saran dari bawahan, mempertimbangkan saran-saran tersebut sebelum mengambil keputusan, dan bahkan terkadang membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri. Indikatornya adalah:

- a. Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan.

- b. Pemimpin turut serta terlibat apabila bawahan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas.

- c. Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Berorientasi prestasi yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin dimana pemimpin membantu bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan. Indikatornya yaitu:

- a. Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan.
- b. Pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi.
- c. Pemimpin memberikan penghargaan apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Audenaert *et al.*, (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan dan standar pekerjaan yang telah ditentukan, dengan fokus pada dimensi seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Sedangkan menurut

Buil, Martínez dan Matute (2019) hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh individu atau pengurus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berikut ini merupakan dimensi dan indikator kinerja antara lain :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Dimensi ini memiliki indikator, melakukan pekerjaan sesuai dengan target.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Dimensi ini memiliki indikator, melakukan pekerjaan sesuai dengan S.O.P. yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Dimensi ini memiliki indikator, datang dan pulang bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Oleh karena itu, menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan di Dindin Shop Banda Aceh menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan toko terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dindin Shop Banda Aceh secara objektif dan terstruktur. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan Dindin Shop Banda Aceh, dengan total sebanyak 33 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* sehingga sampel yang digunakan adalah 33 karyawan yang bekerja pada Dindin Shop Banda Aceh. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) dengan skala Likert yang telah disusun dan disesuaikan berdasarkan indikator yang relevan dengan masing-masing variabel. Untuk variabel gaya kepemimpinan instrumen ini terdiri dari 12 item pertanyaan dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 item pertanyaan.

Teknik analisis data adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola, menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan dapat menyusun secara sistematis temuan dari penelitian untuk menguraikan pengarahannya secara terarah. Sebelum analisis data dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi data masing-masing variabel normal atau tidak. Analisis data dilakukan melalui regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel

independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur dan menjelaskan besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varian dari variabel dependen. Untuk nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Seluruh rangkaian uji menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Package Social Science*) versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas pada suatu instrumen yaitu untuk menguji model regresi yang akan digunakan berdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini, pengujian normalitas digunakan dengan *Kolmogrov Smirnov* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian adalah jika *probability value* > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Paarametees ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.49500332
Most Extreme Differences	Absolute	.181
	Positive	.111
	Negative	-.181
Test Statistic		.181
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	Sig.	.007

Tabel I. menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* memperoleh 0,007 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dari variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan tidak berdistribusi normal.

Persamaan regresi linear sederhana penulis menggunakan program SPSS versi 27

diperoleh hasil uji yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II. Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Signifikan
	B	Standar Error		
(Constant)	13.477	10.047	1.338	.191
(X)	1.001	.188	.692	5.331

Berdasarkan perhitungan pada tabel II diperoleh nilai konstanta sebesar 13.477. Sedangkan nilai gaya kepemimpinan (b atau koefisien regresi) sebesar 1.001. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 13.477 + 1.001 X$$

Uji koefisien determinasi (r^2) ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (r^2). Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (r^2) dengan bantuan SPSS versi 27 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.461	5.583

Berdasarkan hasil analisis data tabel III. dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,478. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) sebesar 47,8%, terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

Tabel IV. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Signifikan
	B	Standar Error			
(Constant)	13.477	10.047		1.338	.191
(X)	1.001	.188	.692	5.331	.000

Tabel di atas dapat menjelaskan hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dindin Shop Banda Aceh. Berdasarkan perhitungan menggunakan diperoleh hasil yaitu t_{hitung} sebesar 5,331 > dari t_{tabel} 1,696 dan nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%). Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Dindin Shop Banda Aceh. Pengurus yang memiliki dorongan dan semangat kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi dan komitmen lebih besar terhadap tugas-tugasnya. Mereka akan bekerja dengan rasa tanggung jawab, antusiasme, dan kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan hanya bentuk pengabdian profesional, tetapi juga bagian dari amanah yang harus dijaga. Hasil pengujian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan pada Dindin Shop Banda Aceh benar-benar memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan, seperti meningkatkan disiplin kerja, motivasi, tanggung jawab, serta kualitas kerja karyawan. Karyawan yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi, terarah dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Temuan ini tidak hanya menunjukkan adanya hubungan statistik, tetapi juga mengindikasikan adanya mekanisme psikologis

dan perilaku yang bekerja di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan kejelasan arah kerja, memberikan dukungan emosional, serta membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Kondisi ini mendorong munculnya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen dan meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah pekerjaan, tetapi juga sebagai penggerak motivasi intrinsik karyawan.

Hasil penelitian oleh Oktaviany *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Tanjung dan Frinaldi (2023); ditemukan bahwa gaya kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada diperoleh hasil penelitian oleh Abadiyah (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi temuan ini memperkuat bahwa gaya kepemimpinan merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun demikian, dalam konteks penelitian ini, terdapat penekanan bahwa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang saling memperkuat (*reinforcing relationship*), bukan berdiri secara terpisah.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja karyawan, seperti integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Pemimpin yang mampu menjadi teladan (*role model*) akan lebih mudah menanamkan nilai-nilai positif kepada

karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak semata-mata terjadi karena pengawasan atau kontrol, tetapi karena internalisasi nilai-nilai kerja yang baik dalam diri karyawan.

Hasil-hasil penelitian di atas sejalan dengan teori gaya kepemimpinan yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan tingkat kematangan bawahannya. Secara konseptual, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan spiritual. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya berupaya mencapai kinerja yang optimal, tetapi juga menjaga amanah, membangun kepercayaan anggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan berkelanjutan. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terletak pada penegasan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu mengintegrasikan aspek kinerja dan nilai-nilai kemanusiaan, sehingga tidak hanya menghasilkan output kerja yang tinggi, tetapi juga membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan pada Dindin Shop Banda Aceh. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan efektif, disertai dengan nilai moral dan spiritual, akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, penuh kepercayaan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat serta tanggung jawab tinggi. Kepemimpinan yang demikian tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil, tetapi juga pada pembentukan karakter, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja

dan produktivitas yang dapat dicapai oleh seluruh anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A.K. (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu The Influence of Leadership Style on Employee Job Satisfaction at PT Columbia , Palu Branch," *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(1), pp. 7–13.
- Audenaert, M. et al. (2019) "When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX," *International Journal of Human Resource Management*, 30(5), pp. 815–834. Available at: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Azizah, S. dan Putri, S.K.Y. (2022) "Analisis Gaya Manajerial Dan Kepemimpinan Ketua Karang Taruna Rw 02 Tahun 2021," *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 8(2), pp. 28–31. Available at: <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i2.3509>
- Buil, I., Martínez, E. dan Matute, J. (2019) "Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality," *International Journal of Hospitality Management*, 77(May), pp. 64–75. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Firmansyah, Anistuti, F. dan Sopiha (2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja: Systematic Literature Review," *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(6), pp. 948–959.

- Ising, S. dan Mujiono, M. (2016) "Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Di Madrasah Aliyah Negeri Model Palangka Raya: Principal's Democratic Leadership in Improving Achievement in the Palangka Raya Model State Islamic Senior High School," *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), pp. 6–9.
- Mitra, M. dan Mirja, M. (2021) "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya," *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 8(1), pp. 23–30. Available at: <https://doi.org/10.33084/jhm.v8i1.2267>.
- Nur, M. et al. (2024) "KEPEMIMPINAN TRADISIONAL DALAM KEHIDUPAN MASYARAKA ADAT SANDO BATU DI DESA LEPPANGENG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG Traditional Leadership in the Life of the Sando Batu Indigenous Community in Leppangeng Village , Sidenreng Rappang Regency."
- Oktaviany, V. et al. (2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat: Studi Literatur," *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), pp. 5897–5911. Available at: <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20970>.
- Rambe, S., Sari, L. dan Karim, A. (2024) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *Jl. Teladan No, 4*, pp. 1–23.
- Rorimpandey, L. (2013) "Analisis Sistem Pembayaran Melalui Cryptocurrency Dalam Perspektif Ekonomi Global," *Jurnal EMBA*, 1(4), pp. 2233–2244. Available at: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=129733&val=1025>.
- Sonedi, Sholihah, T.D. (2018) "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance," *anterior Jurnal*, 18(1), pp. 13–22.
- Tampubolon, L.H. dan Sirumapea, E.P. (2022) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bank Perkreditan Rakyat Perdana," *Jurnal Transaksi*, 14(2), pp. 41–50.
- Tanjung*, A. dan Frinaldi, A. (2023) "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja," *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), pp. 506–518. Available at: <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24713>.
- Wibowo, F., Setiyanto, S. dan Bahtiar, H. (2022) "Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan," *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), pp. 128–138. Available at: <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>.