



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PUBLIK

Yurisman Waruwu^{1✉}, Ricardo Roh Zamaeri Gea², Wismaria Telaumbanua³,
Nurafnikwati Telaumbanua⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

Article History

Received: May 3, 2025

Revised: April 27, 2026

Accepted: April 27, 2026

Published: April 27, 2026

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how leadership style affects public sector employee performance. Employee performance is ultimately influenced by leadership style, which also shapes work behavior, motivation, and job satisfaction. "Leadership and Employee Performance" is the subject of this study, which uses the associative method—that is, research that seeks to ascertain the influence or relationship between two or more variables—and a literature review (library research) approach to examine the impact of leadership style on employee performance in the public sector. The findings of the study indicate that while authoritarian leadership style has a good but negligible impact on employee performance, transformational and democratic leadership styles have a positive and significant impact. It has been shown that supporting elements such as clear communication, involvement in decision-making, and rewards enhance the relationship between employee performance and leadership style. These results highlight the importance of inspirational and participatory leadership to improve productivity and service quality in the public sector.

Keywords: *leadership style, employee performance, public*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan sektor publik. Kinerja karyawan pada akhirnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, yang juga membentuk perilaku kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. "Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan" adalah subjek penelitian ini, yang menggunakan metode asosiatif—yaitu, penelitian yang berupaya untuk memastikan pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel—dan pendekatan tinjauan pustaka (penelitian kepustakaan) untuk meneliti dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sementara gaya kepemimpinan otoriter memiliki dampak yang baik tetapi dapat diabaikan pada kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis memiliki dampak yang positif dan besar. Telah dibuktikan bahwa elemen pendukung seperti komunikasi yang jelas, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan penghargaan meningkatkan hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan sektor publik.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, sektor publik*

PENDAHULUAN

Komponen utama manajemen adalah kepemimpinan, yang memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Kamal et al., 2019). Kinerja karyawan dan kesejahteraan psikologis sangat dipengaruhi oleh perilaku dan gaya pemimpin. Ketika seorang pemimpin berperilaku sesuai dengan harapan bawahannya, kinerja

✉Corresponding author: ricardgea9@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56207/jmneb.v3i1.521>

Copyright © 2026 The Author(s) | Published by Universitas Nias

This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

karyawan cenderung meningkat. Namun, kinerja dapat menurun jika perilakunya tidak sesuai harapan. Akibatnya, keberhasilan individu dan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memenangkan hati pengikutnya adalah mereka yang berhasil mencapai tujuan perusahaan (Firdaus & Sulaksono, 2024). Dukungan ini dapat diperoleh dengan terlebih dahulu menentukan kebutuhan dan harapan tenaga kerja, kemudian mengkoordinasikannya dengan tujuan organisasi. Sebagai seorang eksekutif, seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Agar semua komponen organisasi dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, para pemimpin harus menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Pranogyo & Hendro (2023), kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain secara positif dan mendorong kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan tercermin dalam gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dan berkualitas tinggi, kepemimpinan dapat dipahami sebagai upaya untuk memengaruhi orang lain melalui penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien di setiap tahap manajemen. Menurut (Wijaya, 2024) Kinerja dan kedisiplinan karyawan suatu perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Kepribadian dan gaya seorang pemimpin, baik yang tegas maupun humanis, dapat memengaruhi tindakan para pengikutnya dan memiliki berbagai dampak. Gaya kepemimpinan berdampak pada perasaan karyawan di tempat kerja, apakah mereka merasa khawatir atau merasa tenang. Kebiasaan kerja dan tingkat kedisiplinan mereka karenanya dipengaruhi oleh emosi-emosi ini, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal yang krusial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dapat memantau perkembangan, termasuk peningkatan dan penurunan kinerja kerja, dengan mengetahui tingkat kinerja karyawan. Penyelesaian tugas yang tepat waktu dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan indikator kinerja yang baik. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tugas yang dilakukan. Ketika karyawan berkinerja lebih baik di tempat kerja, organisasi menjadi lebih produktif, yang membuat perusahaan lebih kompetitif dalam persaingan bisnis (Nurfarina & Saputra, 2024).

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sebagai staf atau karyawan sesuai dengan yang diamanahkan kepadanya. Hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, dapat disebut juga sebagai kinerja. Hasil tersebut dapat diukur secara terpisah dan dinilai berdasarkan prosedur yang digunakan untuk melaksanakan tugas. Lebih jauh, kinerja merupakan cerminan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya. Pencapaian kinerja harus dilakukan secara sah, tanpa melanggar hukum apa pun, dan tanpa melanggar standar moral atau etika yang berlaku (Poernama & Irawati, 2023). Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil usaha seseorang dari sejumlah prosedur atau rencana, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dicapai atas tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tugas dan standar kerja yang telah ditetapkan (Nirmala Tirta et al., 2024).

Faktor utama yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi layanan publik di sektor publik adalah kinerja pegawai. Selain bakat individu, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pegawai semuanya memiliki dampak signifikan pada kinerja yang optimal. Sementara kepemimpinan yang tidak efektif dapat menurunkan komitmen pegawai dan mengurangi motivasi, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Salah satu komponen penting yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan profesionalisme staf adalah disiplin kerja. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Di sisi lain, kurangnya disiplin dapat menyebabkan sejumlah masalah organisasi serta efek yang merugikan pada kepuasan publik dan kualitas layanan publik (Alhudhori, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai sektor publik. Pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya memilih gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini. Lebih jauh, diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya tentang subjek terkait (Azis et al., 2025). Lebih jauh, penelitian ini berfokus pada seberapa besar gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Memberikan panduan kepada para pemimpin tentang cara memilih metode kepemimpinan terbaik dan paling strategis untuk mengoptimalkan kinerja tim atau karyawan merupakan tujuan lainnya.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif (Saputra & Suherman, 2024), yang fokus kajiannya adalah Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, dan dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor publik diteliti menggunakan metode telaah pustaka (library research). Sebanyak 20 artikel jurnal digunakan sebagai fokus utama pengumpulan data, yang diambil dari berbagai sumber teoritis, kutipan, dan literatur ilmiah yang relevan dengan pokok bahasan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Publikasi, jurnal ilmiah, dan situs web tepercaya merupakan sumber data deskriptif, yang dipilih berdasarkan penerapan dan relevansinya dengan tujuan kajian (Lestari & Darmawan, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil telaah pustaka, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan partisipatif memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, menghargai kontribusi pegawai, dan melibatkan pegawai dalam proses kerja terbukti lebih mampu menciptakan kinerja organisasi yang optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan perintah, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan pegawai, memberikan dorongan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Jelatu dan Agung (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Darmawan et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia serta kualitas hasil kerja dalam organisasi. Artinya, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan potensi pegawai. Dalam konteks sektor publik, kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan karena pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas internal organisasi, tetapi juga memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, cepat, dan bertanggung jawab.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan, dan penyelesaian masalah. Ansar (2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis membantu pegawai dalam proses organisasi karena pegawai merasa dilibatkan dan dihargai. Dengan adanya keterlibatan tersebut, pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi.

Hal serupa juga ditemukan oleh Sidabukke et al. (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi anggota karena pemimpin menerima saran, melibatkan anggota, dan membangun hubungan kerja yang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan semangat kerja. Pegawai yang merasa pendapatnya didengar cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Selain gaya demokratis, gaya kepemimpinan transformasional juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong kreativitas, serta mengembangkan potensi bawahan. Hendriani et al. (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai dengan visi yang jelas dapat mendorong organisasi untuk mencapai tujuan secara lebih efektif.

Gaya kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membangun semangat perubahan dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya menuntut pegawai untuk bekerja sesuai aturan, tetapi juga mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, berinovasi, dan meningkatkan kualitas kerja. Dalam sektor publik, hal ini penting karena organisasi publik sering menghadapi tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan.

Namun, gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan hasil yang berbeda. Gaya kepemimpinan otoriter dapat memberikan arahan yang jelas dan tegas, tetapi pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak signifikan. Sanjaya dan Desty Febrian (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terlalu menekankan kekuasaan, perintah satu arah, dan kurang melibatkan pegawai cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor publik adalah gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif, dan transformasional. Ketiga gaya tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, komunikatif, menghargai pegawai, dan mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung kurang efektif apabila diterapkan secara dominan karena dapat mengurangi partisipasi, kreativitas, dan motivasi pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor publik. Temuan ini sesuai dengan pendapat Pranogyo dan Hendro (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain secara positif dan mendorong kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan pegawai agar mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan produktif.

Dalam konteks organisasi sektor publik, gaya kepemimpinan menjadi semakin penting karena pegawai bekerja dalam sistem yang berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat. Kinerja pegawai sektor publik tidak hanya diukur dari penyelesaian pekerjaan administratif, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan merespons kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin sektor publik harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun komunikasi yang jelas, serta memberikan motivasi kepada pegawai.

Jika dibandingkan dengan teori kepemimpinan transformasional, hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong inovasi, serta mengembangkan potensi pegawai. Hendriani et al. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk menginspirasi, mendorong, dan memaksimalkan potensi setiap anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kesesuaian tersebut menunjukkan bahwa pegawai akan lebih termotivasi ketika pemimpin mampu memberikan arah yang jelas dan menjadi teladan dalam bekerja. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga mendorong pegawai untuk memahami tujuan organisasi secara lebih luas. Dalam sektor publik, hal ini penting karena pegawai perlu menyadari bahwa pekerjaan mereka berkaitan dengan kepentingan masyarakat. Dengan adanya pemahaman tersebut, pegawai dapat bekerja dengan tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, kerja sama, dan penghargaan terhadap pendapat bawahan. Isal Anwar Hasan dan RudiYansyah (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menciptakan suasana kerja yang terbuka dan kooperatif karena anggota organisasi dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karena pegawai merasa dihargai dan dipercaya. Ketika pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, memberikan saran, dan terlibat dalam proses kerja, mereka akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Kondisi ini dapat meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai. Hal ini diperkuat oleh Sidabukke et al. (2024), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat

meningkatkan motivasi dan kinerja anggota karena adanya keterlibatan, penerimaan saran, dan hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, temuan ini konsisten dengan penelitian Jelatu dan Agung (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga mendukung penelitian Sulaeman dan Sugiarto (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Artinya, gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai.

Selain itu, kepemimpinan juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Utomo dan Muiz (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan, serta mendengarkan kebutuhan pegawai akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut kemudian berdampak pada meningkatnya loyalitas, motivasi, dan produktivitas pegawai.

Hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya berperan dalam mengatur pekerjaan, tetapi juga dalam membangun kondisi psikologis pegawai. Pegawai yang merasa nyaman, dihargai, dan didukung oleh pemimpinnya akan memiliki semangat kerja yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak dilibatkan atau tidak dihargai cenderung mengalami penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang humanis dan partisipatif lebih sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak semua gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh yang lebih lemah dibandingkan gaya demokratis dan transformasional. Sanjaya dan Desty Febrian (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terlalu kaku, terpusat pada pemimpin, dan kurang memberi ruang partisipasi kepada bawahan cenderung tidak mampu meningkatkan kinerja secara maksimal.

Gaya kepemimpinan otoriter memang dapat digunakan dalam situasi tertentu, misalnya ketika organisasi membutuhkan keputusan cepat, ketegasan, atau pengendalian yang kuat. Namun, jika diterapkan secara terus-menerus, gaya ini dapat menimbulkan ketergantungan pegawai terhadap perintah atasan. Pegawai menjadi kurang kreatif, kurang berani menyampaikan pendapat, dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam sektor publik yang membutuhkan pelayanan responsif dan inovatif, kondisi tersebut dapat menghambat peningkatan kualitas layanan.

Perbedaan pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis, transformasional, dan otoriter dapat dipahami karena sektor publik membutuhkan pola kepemimpinan yang tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mendorong tanggung jawab, partisipasi, dan komitmen pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional lebih sesuai diterapkan karena mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif, dan transformasional lebih relevan untuk meningkatkan kinerja pegawai sektor publik dibandingkan gaya otoriter. Pemimpin sektor publik perlu membangun hubungan kerja yang baik, memberikan motivasi, menghargai kontribusi pegawai, melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai, efektivitas organisasi, dan kualitas pelayanan publik.

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Telah dibuktikan bahwa filosofi kepemimpinan transformasional dan demokratis secara signifikan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan hasil kerja karyawan. Etos kerja dan dedikasi karyawan terhadap tujuan perusahaan dapat ditingkatkan oleh para pemimpin yang dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif, memberikan instruksi yang jelas, menghargai masukan dari anggota tim mereka, dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, karena mereka mengabaikan keterlibatan karyawan dalam proses organisasi dan lebih menekankan pada kekuatan formal dan intimidasi, gaya kepemimpinan otoriter biasanya kurang berhasil.

Meskipun pendekatan ini dapat bermanfaat dalam situasi tertentu, pendekatan ini memiliki sedikit pengaruh dalam meningkatkan tingkat kinerja secara umum.

Telah dibuktikan bahwa elemen pendukung termasuk program insentif, komunikasi yang baik, dan partisipasi karyawan dalam prosedur organisasi meningkatkan korelasi antara kinerja dan kepemimpinan. Di sisi lain, efektivitas kepemimpinan dapat berkurang karena hambatan seperti budaya birokrasi dan ketidaksesuaian antara sifat personel dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, taktik utama dalam meningkatkan efektivitas dan mutu layanan publik secara keseluruhan adalah memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan sifat perusahaan publik dan persyaratan tenaga kerjanya

REFERENSI

- Alhudhori, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi Tahun 2023. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Ansar, T. (2024). Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
- Ar-Rasyi, H. H. A., & Sopiah, S. (2023). Leadership Style and Employee Performance: Systematic Literature Review.
- Azis, M. R. P., Hidayat, R., & Yulianto, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. 1.
- Firdaus, M., & Sulaksono, H. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Kantor Urusan Agama Kabupaten Banyuwangi.
- Hendriani, S., Rika Yohana Sari, & Nurhizrah Gistituati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan. *Jurnal Niara*.
- Hasan, I. A. & Rudiyanasyah. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*.
- Jelatu, H., & Agung, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Compang Soba Kabupaten Manggarai Timur.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi).
- Lestari, F. A. D., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nirmala Tirta, N. A., Askafi, E., & Baehaki, I. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada PT Bintang Kadiri Kediri. *REVITALISASI*.
- Nurfarina, A., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Poernama, M. K., & Irawati, L. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Daya Plaza Jakarta.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*.
- Saputra, R. D., & Suherman, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai non ASN pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

- Sidabukke, V. Y., Hermawan, T. N., & Ismail, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Badan Eksekutif Mahasiswa FEB Universitas Trunojoyo Madura dalam Meningkatkan Motivasi Anggota.
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja.
- Utomo, D. T., & Muiz, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.
- Wijaya, M. W. P. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan Pada PT Enegia Transmedia di Cabang DPR RI.