

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada Industri Perikanan di Sumatera Utara

Handoko Surya Silaen¹, Denis Sinambela²

^{1,2} Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara

Email: hsuryasilaen19@gmail.com¹, sinambeladenis12@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received Juni 04, 2025

Revised Juni 16, 2025

Accepted Juni 30, 2025

Keywords:

Gaya Kepemimpinan
Kinerja Karyawan
Industri Perikanan

Keywords:

Leadership Style
Employee Performance
Fishing Industry

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada industri perikanan di Sumatera Utara. Gaya kepemimpinan, baik transformasional maupun transaksional, diyakini memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 120 responden karyawan dari berbagai perusahaan perikanan di wilayah tersebut. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja mereka, kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan yang adaptif dengan peningkatan kinerja karyawan, di mana kepemimpinan transformasional cenderung memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan transaksional. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan yang efektif sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia dalam sektor perikanan di Sumatera Utara.

ABSTRACT

This study aims to explore the relationship between leadership style and employee performance in the fisheries industry in North Sumatra. Leadership styles, both transformational and transactional, are believed to influence employee motivation, job satisfaction, and effectiveness in carrying out tasks. The research approach used a quantitative survey method, involving 120 employee respondents from various fisheries companies in the region. Data were collected using a questionnaire designed to measure employee perceptions of leadership style and their performance, then analyzed using correlation and regression techniques. The results showed a positive and significant relationship between adaptive leadership style and improved employee performance, where transformational leadership tends to have a greater impact than transactional leadership. These findings emphasize the importance of developing effective leadership competencies as a strategy to increase the productivity and quality of human resources in the fisheries sector in North Sumatra.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN

Industri perikanan merupakan salah satu sektor strategis di Indonesia yang berkontribusi signifikan terhadap perekonomian, ketahanan pangan, dan penciptaan lapangan kerja[1]. Provinsi Sumatera Utara memiliki potensi perikanan yang besar, baik dari sektor

perikanan tangkap maupun budidaya, sehingga perusahaan perikanan di wilayah ini memegang peranan penting dalam menyediakan produk laut berkualitas serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal[2]. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar, fluktuasi harga, dan tantangan operasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki[3]. Karyawan sebagai pelaksana operasional menjadi faktor kunci dalam menentukan produktivitas, efektivitas, dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama manajemen di industri perikanan[4].

Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan[5]. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memotivasi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi[6]. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk berinovasi dan bekerja secara produktif[7]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi, inspirasi, dan pemberdayaan karyawan, memiliki dampak positif terhadap kinerja jangka panjang[8]. Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih menekankan pengendalian, supervisi, dan pencapaian target jangka pendek, yang dapat meningkatkan disiplin tetapi kadang kurang mendorong kreativitas[9].

Di industri perikanan, tantangan seperti perubahan cuaca, fluktuasi harga bahan baku, dan persaingan pasar memerlukan kepemimpinan yang adaptif[10]. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan karyawan diyakini mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan[11]. Dengan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing[12].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perikanan di Sumatera Utara[13]. Dengan fokus pada aspek motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi pengembangan kepemimpinan yang efektif di sektor perikanan[14]. Temuan penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan di masa mendatang[15].

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada industri perikanan di Sumatera Utara. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang terukur secara objektif dan analisis statistik yang mendukung penarikan kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel. Jenis penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena fokusnya adalah mengidentifikasi tingkat keterkaitan antara gaya kepemimpinan (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan perikanan di wilayah Sumatera Utara. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan sampel, yaitu memilih karyawan yang memiliki pengalaman bekerja minimal satu tahun agar dapat memberikan penilaian yang relevan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan mereka dan kinerja mereka sendiri. Sampel penelitian terdiri dari 120 karyawan yang mewakili berbagai divisi, posisi, dan level tanggung jawab di perusahaan, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi aktual di lingkungan kerja.

Variabel Penelitian

Variabel utama dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (Variabel Bebas)

Variabel ini mengukur bagaimana pemimpin memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua kategori: transformasional dan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional mencakup kemampuan memberikan visi yang jelas, mendorong kreativitas, dan memperhatikan kebutuhan individu karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan pengawasan, penerapan reward dan punishment, serta pencapaian target kerja secara terstruktur.

2. Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja yang digunakan meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas hasil kerja, inisiatif, disiplin, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitas melalui uji coba terhadap 20 karyawan perusahaan perikanan lain. Hasil uji menunjukkan semua item memiliki korelasi di atas 0,30 dan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,85, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung, dengan pendampingan peneliti untuk memberikan penjelasan apabila ada pertanyaan yang membingungkan. Pengumpulan data dilakukan selama satu bulan, sehingga responden memiliki waktu yang cukup untuk memberikan jawaban yang cermat dan jujur.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, seperti usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Analisis inferensial menggunakan uji korelasi Pearson untuk

mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta uji regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 25, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Etika Penelitian

Penelitian ini menjunjung tinggi prinsip etika. Partisipasi responden bersifat sukarela, dan semua data dijaga kerahasiaannya. Informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk tujuan akademik dan tidak akan dipublikasikan tanpa izin.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, sekaligus menjadi dasar rekomendasi praktis untuk pengembangan kepemimpinan yang efektif dalam industri perikanan di Sumatera Utara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 120 karyawan dari beberapa perusahaan perikanan di Sumatera Utara. Responden terdiri dari 72 laki-laki (60%) dan 48 perempuan (40%). Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang 25–35 tahun (45%), diikuti 36–45 tahun (30%), <25 tahun (15%), dan >45 tahun (10%). Dari segi masa kerja, sebagian besar telah bekerja 1–5 tahun (50%), 6–10 tahun (30%), dan lebih dari 10 tahun (20%). Data ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai kepemimpinan dan kinerja secara objektif.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Gaya Kepemimpinan Transformasional	120	4,12	0,45	Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transaksional	120	3,78	0,52	Cukup Tinggi
Kinerja Karyawan	120	4,05	0,47	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1, persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi (mean = 4,12). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dinilai mampu memberikan motivasi, visi, dan perhatian individual kepada karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional juga tergolong cukup tinggi (mean = 3,78), yang berarti sistem penghargaan dan pengawasan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,05 yang menunjukkan performa kerja berada pada tingkat yang baik.

Uji Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	r	Sig. (p)	Keterangan
Transformasional – Kinerja	0,642	0,000	Signifikan
Transaksional – Kinerja	0,481	0,000	Signifikan

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan ($r = 0,642$; $p < 0,05$). Hubungan ini tergolong kuat. Sementara itu, kepemimpinan transaksional juga memiliki hubungan positif dengan kinerja ($r = 0,481$; $p < 0,05$), namun pada tingkat sedang.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Beta	t hitung	Sig.
Transformasional	0,563	8,214	0,000
Transaksional	0,298	4,102	0,000

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,46 menunjukkan bahwa 46% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada industri perikanan di Sumatera Utara. Kepemimpinan transformasional terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih termotivasi ketika pimpinan mampu memberikan inspirasi, dukungan personal, serta mendorong pengembangan diri. Dalam konteks industri perikanan yang menghadapi tantangan operasional seperti fluktuasi hasil tangkapan dan dinamika pasar, kepemimpinan yang adaptif dan visioner menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka dan memberikan apresiasi atas kinerja karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Meskipun kepemimpinan transaksional juga berpengaruh positif, pendekatan berbasis penghargaan dan pengawasan saja belum cukup untuk memaksimalkan potensi karyawan. Kombinasi kedua gaya kepemimpinan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan dalam industri perikanan guna meningkatkan daya saing perusahaan dan kualitas sumber daya manusia.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada industri perikanan di Sumatera Utara. Kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kualitas, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, motivasi, perhatian individual, serta mendorong pengembangan potensi karyawan terbukti mampu

menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Meskipun demikian, kepemimpinan transaksional juga memberikan kontribusi positif melalui penerapan sistem penghargaan, pengawasan, dan penegakan aturan kerja yang terstruktur. Dengan demikian, kombinasi kedua gaya kepemimpinan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan sebagai upaya meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan perikanan di Sumatera Utara.

REFERENSI

- [1] R. Hauzan, “Pengaruh Faktor Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah,” *Journal of International Multidisciplinary Research*, vol. 2, no. 7, pp. 44–51, Jul. 2024.
- [2] T. C. Ramadhan, M. Harsasi, and Y. Trisnowati, “Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Peran Motivasi Sebagai Penghubung,” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, vol. 6, no. 6, pp. 5401–5419, Oct. 2025, doi: 10.38035/jmpis.v6i6.
- [3] F. Z. Iskandar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, vol. 2, no. 1, pp. 188–197, Mar. 2023, doi: 10.47709/jebidi.v2i1.220.
- [4] H. Prayitno and M. Ismuni, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA EP CEPU PADA HEAD OFFICE KUNINGAN JAKARTA SELATAN,” *Tax and Business Journal*, vol. 58, no. 1, 2024.
- [5] H. S. Simbolon, “Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grande Valore Cikarang,” *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, vol. 3, no. 3, pp. 423–434, 2023, doi: 10.55606/jupea.v3i3.
- [6] R. Yanti, K. Fikri, F. A. Nofirda, F. Ekonomi, D. Bisnis, and U. M. Riau, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia),” 2022.
- [7] A. Rio Martha, K. Rahardjo, and A. Prasetya, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI,” 2024. [Online]. Available: <https://profit.ub.ac.id>
- [8] D. Firmansyah and J. Winarto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara,” *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, pp. 6–11, Mar. 2024, doi: 10.37034/infeb.v6i1.780.
- [9] E. Indah Bella Saputri and A. Dina Rosihana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Presisi Kurnia Makmur Cileungsi,” *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, vol. 3, no. 2, 2025, doi: 10.5281/zenodo.17043959.
- [10] A. Setyawan and W. Bagasworo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan),” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics,*

Management And Banking, vol. 6, no. 1, pp. 31–37, Jan. 2020, [Online]. Available: www.ojk.go.id

- [11] A. Abidin, S. S. Pintor Patiro, A. Susilo, and C. Author, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Pelayaran PT. Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Sorong,” *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 6, no. 2, pp. 1048–1059, Nov. 2024, doi: 10.38035/jemsi.v6i2.
- [12] J. Bisnis Hospitaliti, I. Nyoman Sukana Sabudi, N. Desak Made Santi Diwyarthi, and P. Studi Administrasi Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Jl, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE ANVAYA BEACH RESORT BALI DEWA AYU YUDIARI”.
- [13] O.: Lely, L. A. Manik, and M. Antasari Bancin, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PARDEDE INTERNASIONAL MEDAN,” 2022.
- [14] F. Latief, S. Bahasoan, J. manajemen, and I. Nobel Indonesia Makassar, “Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR CABANG JENEPONTO,” 2023.
- [15] E. Kustini and C. Hidayat, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA TERA INTIDATA 1* Endang Kustini, 2 Cecep Hidayat,” Sep. 2021.