

Peran kepemimpinan dalam mewujudkan organisasi yang efektif dan harmonis

Fauziyah Widya Musthika¹, Putri Mutiara Sari², Purwadhi³, Yani Restiani Widjaja⁴

^{1,2,3,4}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

email: ¹fauziyahwm.dr@gmail.com, ²dr.putrimutiarasari@gmail.com, ³purwadhi@ars.ac.id, ⁴yani.yrw@ars.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

10 Mei 2025

Disetujui :

2 Juni 2025

Dipublikasikan :

25 Juni 2025

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan suatu organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menggali teori-teori utama tentang kepemimpinan, seperti teori sifat, teori perilaku, teori situasional, teori transformasional, serta teori kepemimpinan kharismatik dan neokharismatik. Penelitian ini menggunakan metodologi studi pustaka. Banyak sumber yang dipakai seperti buku, jurnal, dan sumber terkait. Hasil penelitian ini menemukan bahwa seorang pemimpin berfungsi sebagai pengambil keputusan, agen perubahan, dan pemberi umpan balik yang membangun. Gaya kepemimpinan yang dipilih akan mempengaruhi perilaku dan sikap bawahan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, pengalaman, motivasi, dan kemampuan interaksi sosial pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa melalui interaksi yang harmonis dan pendekatan yang manusiawi, tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Organisasi, Efektivitas Organisasi

ABSTRACT

Leadership plays a very important role in ensuring that an organization runs well and achieves its goals. This study aims to explore the main theories of leadership, such as trait theory, behavioral theory, situational theory, transformational theory, and charismatic and neocharismatic leadership theories. This study uses a literature study methodology. Many sources are used such as books, journals, and related sources. The results of this study found that a leader functions as a decision maker, agent of change, and provider of constructive feedback. The leadership style chosen will affect the behavior and attitudes of subordinates and the overall success of the organization. This success is influenced by various factors, including the leader's personality, experience, motivation, and social interaction skills. It can be concluded that through harmonious interaction and a humane approach, organizational goals can be achieved optimally.

Keywords: Leadership, Leadership Style, Organization, Organizational Effectiveness



©2025 Fauziyah Widya Musthika, Putri Mutiara Sari, Purwadhi, Yani Restiani Widjaja. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas dan harmoni dalam suatu organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang semakin kompleks, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membangun hubungan yang baik antar anggota tim. Terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Misalnya, kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi dan perubahan, serta kepemimpinan transaksional yang lebih fokus pada pengelolaan tugas dan pencapaian hasil. Setiap tipe kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap dinamika kelompok dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami konteks di mana kepemimpinan tersebut diterapkan dan bagaimana gaya kepemimpinan tertentu dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, konflik dan gangguan di antara anggota kelompok sering kali menjadi tantangan yang dihadapi oleh pemimpin. Kemampuan pemimpin untuk menyelesaikan konflik dan membangun konteks sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penelitian ini juga akan membahas peran pendidikan dan latar belakang pemimpin dalam membentuk kemampuan mereka untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja organisasi. Pengaruh pemimpin organisasi merupakan elemen yang paling penting. Pemimpin adalah orang yang memiliki kekuatan untuk membuat keputusan di antara banyak individu yang bekerja untuk perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan merupakan inti dari kepemimpinan. Tanpa hal itu, tidak diragukan lagi bahwa organisasi tidak akan berfungsi secara efisien dan tidak akan mampu mencapai tujuannya (Alayida et al., 2023).

Pada dasarnya adalah studi tentang orang-orang yang memiliki ciri-ciri fisik, mental, dan posisi yang membuat mereka lebih unggul daripada orang lain dalam suatu kelompok. Hal ini dilakukan agar orang yang dimaksudkan dapat membujuk orang lain dalam kelompok untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi kelompok atau organisasi tersebut. Agar perusahaan berhasil, diperlukan kepemimpinan yang kuat. Mempengaruhi orang lain adalah proses kepemimpinan (Dari et al., 2023).

Nilai seorang pemimpin kelompok Ketika terjadi gangguan atau konflik di antara anggota kelompok, pemimpin organisasi harus menemukan beberapa cara untuk menyelesaikan masalah tersebut agar dapat mencapai konteks dan menetapkan norma yang dapat diikuti oleh semua orang. Pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan manusia. Investasi terbesar dalam menciptakan dan membentuk pribadi yang utuh adalah dalam pendidikan. Peran penting dalam mencapai tujuan ini dimainkan oleh keluarga, yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan utama dan pertama bagi anak-anak. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin yang dianggap mampu mengembangkan sumber daya manusia yang beradab dan berkualitas tinggi akan bergantung pada latar belakang dan tingkat pendidikannya (I. S. J. Sari, 2019).

Efektivitas atau kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai macam tipe kepemimpinan, oleh karena itu dalam setiap organisasi sangatlah penting untuk memiliki seorang pemimpin yang berperan aktif agar dapat menjalankan organisasi dengan baik dan interaksi antar individu di dalamnya akan berjalan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dianut dalam organisasi tersebut. Sebagai seorang pemimpin, seseorang harus menerapkan gaya atau pendekatan yang tepat dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya dan akan menjadi ciri khas dari pemimpin tersebut. Pemimpin diharapkan dapat berpikir sefleksibel mungkin dalam menyesuaikan diri dengan situasi dan individu yang bersangkutan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Alhabsyi et al., (2022), menyatakan bahwa kepala sekolah yang memahami persetujuan, Sarana dan prasarana yang memadai, Guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. Pada penelitian Ridho (2019), peran kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah efektif adalah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator. Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah yang efektif adalah menyampaikan hubungan harmonis antar semua komponen sekolah, menyampaikan keamanan sekolah, menyampaikan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar. Terdapat berbagai penelitian yang membahas peran kepemimpinan dalam menciptakan organisasi yang efektif dan harmonis. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan kinerja tim. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Kesenjangan dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai kepemimpinan, masih terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan, efektivitas organisasi, dan harmoni dalam tim secara lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi hal tersebut dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana pemimpin dapat beradaptasi dengan situasi yang berbeda dan mempengaruhi kinerja organisasi secara positif.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menggali teori-teori utama tentang kepemimpinan, seperti teori sifat, teori perilaku, teori situasional, teori transformasional, serta teori kepemimpinan kharismatik dan neokharismatik.

METODE PENELITIAN

Dengan mencari referensi teoritis yang sesuai dengan kejadian yang diamati, penelitian ini menggunakan metodologi studi pustaka. Landasan dan instrumen utama untuk teknik penelitian dalam disiplin ilmu ini adalah referensi teoritis yang dikumpulkan melalui tinjauan pustaka. Studi pustaka

adalah teknik untuk mengumpulkan informasi atau referensi yang berkaitan dengan isu penelitian. Banyak sumber, termasuk buku, jurnal, dan sumber terkait, tersedia untuk studi pustaka. Pemahaman menyeluruh tentang teori dan gaya kepemimpinan yang efektif diperoleh melalui studi Pustaka (Liana, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari definisi hingga topik lain yang sangat terkait dengan teori kepemimpinan, gagasan yang membahas kepemimpinan sangatlah luas. Menurut Chumaidah et al., (2023), kepemimpinan adalah proses memengaruhi masyarakat di mana tugas pemimpin adalah mengajak pengikutnya untuk berpartisipasi secara sukarela guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Robert Baron (dalam Saleh et al., 2019), kepemimpinan adalah teknik yang digunakan seseorang untuk membujuk anggota kelompoknya guna mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang disepakati bersama. Menurut Mc Shane, kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas untuk memengaruhi, memotivasi, dan memfasilitasi kontribusi orang lain terhadap keberhasilan dan kemandirian kelompok tempat mereka menjadi bagiannya (Mujiati, 2017).

Berikut ini adalah teori yang menjelaskan mengenai awal mula adanya pemimpin yaitu sebagai berikut (Lumban, 2020):

1. Teori Genetik

Menurut pandangan ini, pemimpin dilahirkan dengan keterampilan dan tidak dapat diciptakan. Pemimpin akan selalu menjadi pemimpin. Menurut pandangan ini, yang bersifat deterministik, selalu ada perspektif yang telah ditetapkan oleh masa lalu (Santoso, 2019).

2. Teori Sosial

Nama lain untuk ide ini adalah teori pembelajaran. Teori ini menjelaskan bahwa meskipun pemimpin hebat tidak dilahirkan, mereka dapat dikembangkan, dilatih, dan diajarkan untuk menjadi pemimpin di masa mendatang. Menurut kepercayaan ini, siapa pun dapat berkembang menjadi pemimpin melalui pengembangan diri, dorongan, dan pengetahuan (Waedoloh et al., 2022).

3. Teori Ekologis

Disebut juga dengan *Environmental theory*. Peluang, situasi tertentu, dan lingkungan sekitar semuanya berdampak pada perkembangan gagasan ini. Misalnya, pada masa krisis, seseorang menjadi pemimpin karena keadaan atau peluang yang memaksanya untuk berperan dalam menyelesaikan krisis.

4. Teori Kepemimpinan Orang Hebat (*The Great Person Theory*)

Pemimpin hebat, menurut prinsip kepemimpinan orang hebat, dilahirkan dengan sifat atau atribut unik yang tidak dapat ditiru orang lain. Pemimpin hebat memiliki sifat seperti percaya diri, komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang baik, dan kapasitas untuk bertanggung jawab atas posisi otoritas atau kekuasaan mereka.

1. Pengertian Kepemimpinan

Sebagai perwakilan kelompok dan agen perubahan, pemimpin sangat penting. Anggota yang menunjukkan sifat-sifat yang membedakan mereka dari anggota lain—baik dalam perilaku, sifat pribadi, proses berpikir, atau struktur kelompok—dianggap sebagai pemimpin. Karena gagasan kepemimpinan mencakup tindakan individu, sifat pribadi, dan status kelompok, perspektif ini menawarkan contoh bagaimana kepemimpinan merupakan sintesis lengkap dari tiga cara berpikir yang berbeda. Dengan kata lain, kepemimpinan hanya dapat efektif jika hadir dan terlibat di dalam kelompok (Syadzili, 2018).

Sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki pemimpin dan kepemimpinan. Kenyataannya adalah bahwa kinerja unit, lembaga, atau organisasi sering berubah ketika seorang pemimpin diganti. Temuan studi menunjukkan bahwa kepemimpinan, termasuk proses kepemimpinan di semua tingkat organisasi dan tindakan serta kompetensi pemimpin yang relevan, merupakan salah satu elemen internal yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Akibatnya, kepemimpinan sangat penting dalam setiap kelompok atau organisasi, dan kelompok itu sendiri harus memilih pemimpin kapan pun memungkinkan (Mulyana et al., 2023).

Banyak elemen yang dapat memengaruhi kepemimpinan dalam cara menjalankan operasinya dan mengukur kinerjanya. Elemen-elemen ini meliputi:

1. kepribadian (*personality*)
2. pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal tersebut mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan.
4. Kebutuhan tugas setiap bawahan dan kebijakan organisasi.

Oleh karena itu, selain dipengaruhi oleh latar belakang pemimpin yang meliputi motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan, dan keluwesan dalam hubungan sosial serta sikap hubungan manusiawi, suatu tujuan akan tercapai apabila dalam hubungan tersebut terjalin keharmonisan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan (Mundiri & Bariroh, 2019).

Definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Pancasila. Untuk membawa dan membimbing masyarakat di sekitarnya agar memiliki pemahaman tentang kehidupan bermasyarakat dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, maka kepemimpinan yang berlandaskan Pancasila disebut kepemimpinan yang berlandaskan Pancasila. Sikap yang konsisten dan konsekuen dalam menghayati dan mengamalkan Pancasila merupakan ciri kepemimpinan Pancasila. Salah satu komponen utama kepemimpinan Pancasila adalah semangat kekeluargaan (Ummah, 2019).
- b. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Seni kepemimpinan melibatkan memengaruhi perilaku pengikut untuk membuat mereka kooperatif dan produktif guna mencapai tujuan perusahaan.
- c. Chester Irving Barnad. Kemampuan untuk membuat keputusan yang menambahkan dimensi moral dan kualitas pada perencanaan kegiatan organisasi dan pengembangan tujuannya dikenal sebagai kepemimpinan.
- d. Ordway Tead. Membujuk orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama adalah tindakan kepemimpinan.
- e. William G. Scott. Teknik memengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dikenal sebagai kepemimpinan.

2. Teori Kepemimpinan

a. Teori Sifat

Karena teori sifat menyatakan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan diciptakan, teori ini juga dikenal sebagai teori genetik. Menurut pandangan ini, kehadiran seorang pemimpin dapat diamati dan dievaluasi berdasarkan kualitas bawaan sejak lahir. Menurut pandangan ini, sifat atau sifat seorang pemimpin adalah yang menentukan kepemimpinannya. Metode ini menyiratkan bahwa sifat-sifat tertentu, yang melekat pada orang-orang, seperti kecerdasan (kecenderungan), sosialisasi, dan atribut fisik, diperlukan untuk kepemimpinan yang baik (Hanafie Das & Halik, 2021).

Premis mendasar yang muncul dari teori kepemimpinan ini adalah bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan sejumlah kualitas, atribut, atau watak tertentu yang menjamin keberhasilan dalam situasi apa pun. Kepribadian pemimpinlah yang menentukan keberhasilannya.

b. Teori Perilaku

Teori ini bertujuan untuk menjelaskan tindakan, komunikasi, pendelegasian tugas, dan motivasi seorang pemimpin yang efektif. Tidak peduli kualitas apa yang dimiliki seseorang secara alami, mereka dapat belajar dan tumbuh menjadi pemimpin yang sukses, menurut keyakinan ini. Oleh karena itu, seorang pemimpin tidak dilahirkan; sebaliknya, mereka dapat belajar cara memimpin dengan mengamati pemimpin yang sukses dalam tindakan atau dengan memperoleh pengalaman. Menurut perspektif ini, kepemimpinan harus dilihat sebagai hubungan antara individu dan bukan sebagai kualitas pribadi seseorang.

Akibatnya, efektivitas seorang pemimpin didasarkan pada kapasitas mereka untuk terhubung dan berkomunikasi dengan setiap anggota (I. W. Sari & Imsar, 2023).

c. Teori Lingkungan

Menurut hipotesis ini, waktu, lokasi, dan keadaan semuanya berperan dalam pengembangan pemimpin. Dari sudut pandang teori lingkungan, kepemimpinan adalah strategi situasional yang bertujuan untuk menawarkan model normatif.

Menurut teori ini, efektivitas seorang pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya sangat dipengaruhi oleh situasi dan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Gaya yang berbeda digunakan untuk berbagai konteks. Menurut teori lingkungan, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan model kepemimpinannya dengan kebutuhan dan situasi saat itu. Akibatnya, situasi dan

kondisi yang terus berkembang mengharuskan penyesuaian model dan gaya kepemimpinan. Karena kepemimpinan seorang pemimpin tidak akan sukses yang diharapkan jika ia tidak beradaptasi dengan tuntutan zaman.

Perilaku gaya kepemimpinan ini dapat dipelajari dari pengalaman dan proses pembelajaran pemimpin, yang memungkinkan mereka untuk menggunakan gaya yang sesuai dengan berbagai situasi yang mereka hadapi. Hipotesis Path-Goal menjelaskan bagaimana tindakan seorang pemimpin memengaruhi motivasi dan produktivitas pengikutnya di berbagai lingkungan kerja. Gagasan ini berasal dari teori motivasi harapan, yang menyatakan bahwa motivasi pekerja didasarkan pada keyakinannya bahwa mencapai tujuan yang tinggi akan menghasilkan hasil yang menguntungkan dan mencegah hasil yang tidak menguntungkan. Teori Path menjelaskan bagaimana tindakan (gaya) seorang pemimpin memengaruhi produktivitas pengikutnya. Empat filosofi kepemimpinan disebutkan oleh teori Path-Goal:

a) *Directive leadership*, Tipe ini sebanding dengan gaya kepemimpinan otokratis Lipit dan White. Para anggota sepenuhnya menyadari harapan pemimpin dan arahan yang diberikan kepada mereka. Para peserta tidak diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka.

b) *Supportive leadership*, adalah pendekatan kepemimpinan yang menunjukkan keramahan, aksesibilitas, dan kepedulian seorang pemimpin terhadap pengikutnya.

c) *Participative leadership*, adalah pendekatan kepemimpinan di mana keputusan dibuat oleh kelompok namun rekomendasi atau pendapat tetap diminta.

d) *Achievement oriented leadership*, Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin menanamkan keyakinan kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan atau menciptakan hasil yang menguntungkan.

Gagasan ini menyimpulkan bahwa motivasi untuk memproduksi pada tingkat tertentu menentukan kinerja kerja. Motivasi merupakan alat untuk tindakan produktif menuju tujuan yang diinginkan dan didasarkan pada kebutuhan yang mendasari tujuan tersebut.

d. Teori Implisit

Teori kepemimpinan implisit adalah anggapan dan gagasan tentang sifat-sifat pemimpin yang sukses. Stereotip dan prototipe karakteristik, kemampuan, atau tindakan yang relevan sering kali menjadi bagian dari teori implisit. Mungkin tujuan utamanya adalah untuk membedakan berbagai jenis pemimpin (misalnya, manajer, politisi, perwira militer). Sebagai hasil dari paparan literatur tentang pemimpin yang efektif, pertemuan dunia nyata dengan para pemimpin, dan faktor-faktor sosiokultural lainnya, teori-teori ini berkembang dan membaik seiring berjalannya waktu.

e. Teori Great Man

Gagasan ini menyatakan bahwa seorang pemimpin hebat dilahirkan dengan berbagai sifat unik yang membedakannya dari kebanyakan orang. Kualitas pribadi ini meliputi karisma, pengetahuan, kebijaksanaan, dan kemampuan untuk menggunakan pengaruhnya untuk membuat keputusan yang secara signifikan memengaruhi jalannya sejarah manusia. Daya tarik dan daya tarik pribadi, bersama dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa, merupakan karakteristik orang yang karismatik. Carlyle menegaskan bahwa pemimpin hebat tidak dapat diciptakan; sebaliknya, mereka akan muncul ketika keadaan menuntutnya.

f. Teori Transformasi

Hipotesis ini didasarkan pada temuan penelitian mengenai perilaku kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang tergolong pemimpin transformasional memotivasi anggota timnya untuk melampaui sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain berwawasan ke depan, pemimpin transformasional mendorong sumber daya manusia organisasi untuk bekerja demi sasaran mereka sendiri. Agar dapat memimpin secara efektif, pemimpin transformasional lebih mengandalkan persona dan kewibawaan.

g. Teori Neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menyoroti makna simbolis dari daya tarik emosional dan pengabdian luar biasa dari para pengikut.

h. Teori kepemimpinan kharismatik

Menurut hipotesis ini, para pengikut mengaitkan keterampilan kepemimpinan heroik kepada pemimpin mereka berdasarkan tindakan-tindakan tertentu yang mereka lihat pada diri mereka.

Peran kepemimpinan dalam menciptakan organisasi yang efektif dan harmonis sangatlah penting, karena kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang positif dan

meningkatkan kinerja tim. Analisis ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai pendekatan dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dinamika organisasi secara signifikan.

Berdasarkan kajian literatur dari teori-teori kepemimpinan yang dikaji dalam jurnal tersebut, diperoleh temuan sebagai berikut.

Tabel 1. Kajian Literatur dari Teori Kepemimpinan

Konsep Kepemimpinan Dan Tipenya	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	Dampak Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja
Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada orang lain yang berada dibawahnya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang umum dikaji meliputi gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan <i>laissez-faire</i> (gaya kepemimpinan bebas).	Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya ini memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.	Kepemimpinan yang mendukung komunikasi terbuka dan kepercayaan antar anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pemimpin yang mampu memberikan umpan balik yang membangun juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan

Hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja orang-orang yang pimpinnya. Temuan ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas anggota tim. Gaya kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin berperan sebagai inspirator dan motivator dengan visi yang jelas, serta fokus pada pengembangan karyawan, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Hal ini sejalan dengan teori-teori motivasi modern yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan (Saputra, 2024).

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks tertentu. Misalnya, dalam situasi krisis atau lingkungan kerja yang membutuhkan keputusan cepat, gaya kepemimpinan otoriter mungkin lebih sesuai. Sebaliknya, di lingkungan kerja yang kreatif dan kolaboratif, gaya kepemimpinan demokratis atau transformasional cenderung lebih efektif. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan karakteristik karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Keterkaitan antara temuan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil ini mendukung dan memperkuat temuan sebelumnya yang juga menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Misalnya, penelitian Bass (dalam Armiyanti et al., 2023) tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan bawahannya dapat meningkatkan kinerja tim secara signifikan. Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, gaya kepemimpinan yang berbeda dapat lebih efektif, yang mencerminkan kompleksitas situasi organisasi (Ramadani et al., 2024).

Perbedaan temuan ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam konteks organisasi, karakteristik karyawan, dan faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi dinamika kepemimpinan. Misalnya, dalam organisasi yang lebih besar atau yang beroperasi di industri yang sangat kompetitif, pendekatan kepemimpinan yang lebih fleksibel dan adaptif mungkin diperlukan untuk menghadapi tantangan yang ada.

Secara keseluruhan, hasil studi ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas pemimpin dalam organisasi.

KESIMPULAN

Tentunya suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjamin kelancaran dan efisiensi operasional organisasi. Hal ini menandakan bahwa seorang pemimpin memegang peranan yang krusial dalam mengelola sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang kompeten mampu mengambil keputusan, melakukan perubahan, dan memberikan kritik yang membangun kepada anggotanya. Perilaku bawahannya akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakannya. Tidak diragukan lagi, setiap pemimpin memiliki gaya yang unik. Jika pemimpin hadir dan terlibat aktif dalam organisasi, kepemimpinan akan berjalan dengan baik. Terjalannya hubungan yang akrab merupakan interaksi yang diharapkan antara pemimpin dan bawahan. Selain dipengaruhi oleh latar belakang pemimpin yang meliputi motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan, dan keluwesan dalam hubungan sosial dengan sikap hubungan antarmanusia, tujuan organisasi akan tercapai dengan keselarasan tersebut jika atasan dan bawahan memiliki hubungan atau interaksi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alayida, N. F., Aisyah, T., Deliana, R., & Diva, K. (2023). Pengaruh Digitalisasi Di Era 4.0 Terhadap Para Tenaga Kerja Di Bidang Logistik. *Jurnal Economina*, 2(1), 254–268. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.286>
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Armianti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Chumaidah, S., Hariyadi, A., & Utomo, S. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Visioner. *Equity In Education Journal*, 5(1), 88–95. <https://ejournal.upr.ac.id/index.php/eej/article/view/8250>
- Dari, S. W., Putra, V. P., Hasri, S., & Sohiron, S. (2023). Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif Mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 935–946. <https://doi.org/10.58230/27454312.333>
- Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*. UNSPECIFIED. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2434/>
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Jurnal Manajerial*, 7(01), 86–100. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i01.1311>
- Lumban, G. N. T. (2020). Teori Kepemimpinan : Kajian Dari Genetika. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158–173.
- Mujiati, N. W. (2017). Karakteristik Para Pemimpin Yang Diidolakan Masa Kini Dan Masa Depan Pada Organisasi. *Forum Manajemen*, 15(2), 34–42. <https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164>
- Mulyana, A. R., Sobandi, A., & Santoso, B. (2023). *Literatur Review Kepemimpinan Etis*. 7(2), 983–991. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1219>
- Mundiri, A., & Bariroh, A. (2019). Transformasi Representasi Identitas Kepemimpinan Kyai dalam Hubungan Atasan dan Bawahan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 234–255. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2411/0>
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi konsep dan model kepemimpinan dalam manajemen strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Ridho, M. A. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah efektif di

- sekolah dasar. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 3(2), 114–129. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v3n2.p114-129>
- Saleh, A. S., US, K. A., & Kamal, M. (2019). Kompetensi Pemimpin Membangun Ruh Al-Jama'ah dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 116–143. <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.136>
- Santoso, C. B. (2019). Exploration of Asia Leadership Theory: Looking for an Asian Role in the Field of Leadership Theory. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.22146/jlo.44599>
- Saputra, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(4), 1559–1567. <https://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i4.1662>
- Sari, I. S. J. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26–37. <https://doi.org/10.30984/jii.v13i1.934>
- Sari, I. W., & Imsar, I. (2023). Implementasi Budaya Perusahaan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 15(2), 167–182. <https://doi.org/10.47768/gema.v15.n2.202306>
- Syadzili, M. F. R. (2018). Model kepemimpinan dan pengembangan potensi pemimpin pendidikan Islam. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 127–136. <https://doi.org/10.37348/cendekia.v4i2.54>
- Ummah, M. S. (2019). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1631>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>