
GAYA DAN TIPE KEPEMIMPINAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP MANAJEMEN ORGANISASI: STUDI LITERATUR

Rizky Gunadi Aulia¹, Wasiyem²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: gunadirizky69@gmail.com¹, wasiyem@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tipe-tipe kepemimpinan, karakteristik pemimpin yang efektif, serta faktor-faktor yang memengaruhi pembentukan jiwa kepemimpinan, khususnya dalam konteks manajemen organisasi. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti otokratis, demokratis, dan laissez-faire, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kelompok. Selain itu, kualitas seperti kejujuran, empati, dan keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas seorang pemimpin. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan mengumpulkan data dari berbagai publikasi, termasuk jurnal ilmiah, buku, dan artikel yang berkaitan dengan topik kepemimpinan. Materi yang terkumpul dianalisis untuk mengidentifikasi konsep teoretis utama dan perbandingan yang mendukung pembahasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan kombinasi gaya dan sifat yang adaptif, serta kemampuan untuk memahami kompleksitas sistem. Pemimpin yang menunjukkan fleksibilitas dalam mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Hasil ini relevan bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional mereka.

Kata Kunci : Manajemen Organisasi, Kepemimpinan, Karakteristik Pemimpin, Gaya Kepemimpinan.

ABSTRACT

This study aims to examine leadership types, the characteristics of effective leaders, and the factors influencing the development of leadership qualities, particularly within the context of organizational management. Various leadership styles—such as autocratic, democratic, and laissez-faire—significantly impact group performance and satisfaction. Furthermore, qualities such as honesty, empathy, and communication skills are crucial factors in determining a leader's effectiveness. This study employs a literature review method, gathering data from diverse publications, including scholarly journals, books, and articles related to leadership. The collected material was analyzed to identify key theoretical concepts and comparative insights that support the discussion. The findings indicate that effective leadership requires a combination of adaptive styles and traits, as well as the ability to comprehend system complexities. Leaders who demonstrate flexibility in adopting various leadership styles tend to foster productive and collaborative work environments. These results offer relevant insights for organizational management seeking to enhance performance and operational efficiency.

Keywords: *Organizational Management, Leadership, Leader Characteristics, Leadership Styles.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin memegang tanggung jawab besar untuk membimbing, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia demi mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sering kali mencerminkan seberapa baik seorang pemimpin memahami kebutuhan individu dan kelompok yang dipimpinnya. Dalam organisasi kontemporer, pemimpin diharapkan tidak hanya mengandalkan otoritas, tetapi juga mampu menjadi panutan, menginspirasi, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Dalam lanskap bisnis dan organisasi modern yang semakin kompleks dan dinamis, peran kepemimpinan menjadi krusial. Organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari perubahan teknologi yang cepat, persaingan global yang ketat, hingga tuntutan karyawan akan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memberdayakan (Anshori et al., 2025). Kegagalan dalam mengadaptasi gaya kepemimpinan yang relevan dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk berinovasi. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan produktivitas, tingginya tingkat turnover karyawan, serta hambatan dalam pencapaian tujuan strategis (Wibowo & Tjahjono, 2023). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin yang efektif, dan faktor-faktor pembentuknya menjadi sangat penting bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi di era saat ini (Ekowati et al., 2026).

Berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, kepuasan, dan loyalitas anggota tim (Cahyati & Adelia, 2024). Sebagai contoh, gaya kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk merasa dihargai dan berperan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, kepemimpinan otokratis mengedepankan disiplin tinggi dan struktur yang ketat, yang sering kali efektif dalam situasi yang membutuhkan kepatuhan penuh terhadap aturan. Selain itu, gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan kepada anggota untuk bekerja secara mandiri, namun dapat berisiko jika tidak diimbangi dengan arahan dan pengawasan yang tepat.

Selain gaya, karakteristik pemimpin juga memainkan peran penting dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat seperti kejujuran, integritas, empati, dan keterampilan komunikasi adalah elemen yang menentukan bagaimana seorang pemimpin membangun hubungan dengan timnya (Nisa et al., 2024). Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan dapat mengomunikasikan tujuan secara efektif dapat mendorong anggota tim untuk bekerja lebih produktif dan inovatif. Namun, hanya sedikit pemimpin yang dapat menggabungkan berbagai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk menghadapi situasi yang kompleks dan terus berubah.

Faktor-faktor yang membentuk jiwa kepemimpinan seseorang juga menjadi perhatian utama. Pendidikan formal dan non-formal, pengalaman hidup, lingkungan sosial, dan kepribadian alami adalah komponen yang berperan dalam membentuk gaya dan pola kepemimpinan seseorang. Misalnya, individu yang mendapat dukungan dari keluarga atau mentor cenderung memiliki jiwa kepemimpinan yang lebih kuat daripada mereka yang tidak memiliki panutan. Selain itu, budaya organisasi atau masyarakat tempat seseorang dibesarkan juga dapat memengaruhi pendekatan kepemimpinan yang mereka gunakan, seperti nilai-nilai gotong royong yang mendukung gaya kepemimpinan partisipatif (Azizah, 2023).

Dalam konteks manajemen organisasi, kepemimpinan memiliki tantangan yang unik. Pemimpin di sektor ini harus mampu memahami kompleksitas sistem, berkolaborasi dengan berbagai pihak, dan menciptakan solusi untuk masalah yang sulit diprediksi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam institusi atau perusahaan sering kali menjadi penentu utama keberhasilan dalam mencapai target operasional. Oleh karena itu, penelitian tentang kepemimpinan penting untuk memahami bagaimana pemimpin dapat beradaptasi dengan kebutuhan organisasi dan anggotanya, serta menciptakan dampak positif yang berkelanjutan. Dengan memahami pentingnya gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin, dan faktor-faktor yang membentuk jiwa kepemimpinan, diharapkan para pemimpin masa depan dapat lebih mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Studi ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi pola kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga dapat mendorong kolaborasi, inovasi, dan kesejahteraan tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan tujuan untuk mengeksplorasi konsep, teori, dan temuan terkait kepemimpinan melalui analisis literatur yang

relevan. Data diperoleh dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel, yang membahas gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin, dan faktor-faktor pembentukan jiwa kepemimpinan, khususnya dalam manajemen organisasi. Literatur yang terkumpul dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi pola, konsep utama, dan berbagai pandangan mengenai topik tersebut. Hasil analisis disusun secara sistematis untuk memberikan pemahaman yang terstruktur mengenai tipe kepemimpinan, karakteristik pemimpin yang efektif, dan faktor pengembangan kepemimpinan, sehingga penelitian ini mampu memberikan kontribusi berdasarkan teori dan temuan yang ada tanpa melibatkan pengumpulan data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif mencerminkan sejauh mana tanggung jawab seorang atasan terhadap karyawannya. Ketika karyawan melihat contoh kepemimpinan yang baik melalui atasan mereka, mereka cenderung lebih disiplin, termasuk dalam menerapkan standar operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menjadi panutan yang tepat bagi karyawan atau pegawainya.

Gaya kepemimpinan mencakup kecenderungan, kepribadian, sifat, dan temperamen yang membedakan cara individu pemimpin berhubungan dengan individu lain. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai serangkaian strategi yang digunakan manajer untuk memengaruhi karyawan mereka guna mencapai tujuan perusahaan (Fahrizi & Ali, 2025). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau strategi yang sering digunakan manajer dalam melaksanakan tugas.

Ketika seorang pemimpin menjalankan proses kepemimpinan, terdapat perbedaan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya dalam kenyataannya. Tipe-tipe kepemimpinan dapat dibagi menjadi enam jenis:

1. **Kepemimpinan Personal.** Pemimpin langsung berinteraksi secara pribadi dengan bawahan melalui kontak langsung dan instruksi verbal.
2. **Kepemimpinan Non-Personal.** Kebijakan dilaksanakan bersama anggota atau media non-personal, seperti perencanaan, instruksi tertulis, atau pengawasan tidak langsung.
3. **Kepemimpinan Otoriter.** Pemimpin bekerja secara ketat berdasarkan aturan, instruksi harus diikuti, dan mereka sering kali teliti, tertib, serta sangat disiplin.

4. Kepemimpinan Demokratis. Pemimpin yang melibatkan seluruh anggota kelompok dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi, sehingga setiap anggota merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan bersama.
5. Kepemimpinan Paternalistik. Hubungan antara pemimpin dan kelompok bersifat kebapakan, bertujuan untuk memberikan perlindungan dan arahan, layaknya seorang ayah kepada anak-anaknya.
6. Kepemimpinan Berdasarkan Bakat (Indigenous Leadership). Pemimpin muncul secara alami dari kelompok informal, sering kali melalui proses kompetitif, meskipun dapat memunculkan kelemahan akibat adanya klik atau subkelompok di dalam organisasi.

Studi terkait tipe kepemimpinan menemukan bahwa terdapat enam tipe kepemimpinan yang berdampak pada lingkungan kerja organisasi, komunitas, dan departemen, serta pada kinerja finansial perusahaan. Namun, studi juga menunjukkan bahwa hasil kepemimpinan yang unggul tidak hanya berasal dari satu tipe. Adalah hal yang baik bagi administrator untuk memiliki fleksibilitas dalam mencampur dan mencocokkan beberapa tipe pada waktu tertentu agar sesuai dengan perusahaan yang mereka kelola.

Namun, hanya segelintir pemimpin yang memiliki keenam tipe kepemimpinan tersebut. Sebagian besar pemimpin biasanya hanya menguasai dua atau beberapa tipe. Selain itu, tipe kepemimpinan secara umum dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Otokratis. Pemimpin dengan gaya ini bekerja keras, teliti, disiplin, dan sangat terstruktur. Mereka melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ketat, dan menuntut kepatuhan penuh terhadap instruksi yang diberikan.
2. Demokratis. Pemimpin demokratis berpendapat bahwa mereka adalah bagian dari kelompok yang mereka pimpin. Bersama dengan kelompok, ia akan bertanggung jawab atas pencapaian tujuan. Gaya ini mendorong partisipasi aktif setiap anggota dalam berbagai aktivitas, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Setiap anggota dihargai sebagai aset penting dalam proses pencapaian tujuan.
3. *Laissez-faire*. Pemimpin tipe ini, setelah menjelaskan tujuan yang ingin dicapai, memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Pemimpin hanya menerima laporan hasil kerja tanpa terlalu banyak campur tangan atau inisiatif. Pendekatan ini memberikan ruang bagi bawahan untuk bekerja secara mandiri dan kreatif tanpa tekanan.

Berdasarkan pandangan di atas, gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* banyak diterapkan oleh pemimpin di berbagai institusi, termasuk dalam konteks manajemen perusahaan. Dalam konteks ini, pemimpin di bidang manajemen diharapkan mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan bawahan dan atasan. Dengan demikian, pemimpin dapat mencerminkan profesionalisme dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

B. Sifat dan Karakteristik dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Karakteristik ini memainkan peran penting dalam membantu pemimpin membimbing, mengarahkan, dan menginspirasi bawahan tim dalam mencapai tujuan bersama. Berbagai studi dan teori dalam literatur kepemimpinan telah mengidentifikasi sejumlah karakteristik utama yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin (Suaidy & Rony, 2023). Beberapa di antaranya meliputi:

1. **Kejujuran dan Integritas.** Kejujuran adalah fondasi kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang jujur dan berintegritas akan mendapatkan kepercayaan dari anggota tim, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kejujuran menciptakan transparansi dan memperkuat loyalitas tim, sementara integritas memastikan konsistensi antara perkataan dan tindakan pemimpin.
2. **Kepercayaan Diri.** Kemampuan untuk memahami perasaan dan kebutuhan anggota tim adalah salah satu kriteria penting yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki empati dapat membangun hubungan yang erat dengan bawahannya, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Penting untuk ditekankan bahwa empati dalam kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, di mana setiap kelompok merasa diakui dan didengar.
3. **Empati.** Kemampuan untuk memahami perasaan dan kebutuhan anggota tim adalah salah satu aset vital yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang empatik mampu membangun hubungan yang kuat dengan bawahannya, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Empati dalam kepemimpinan menciptakan tempat yang mendukung dan inklusif, di mana tim merasa bermakna dan didengarkan.

4. Keterampilan Komunikasi. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif adalah kunci untuk menjadi pemimpin yang baik. Pemimpin perlu mengomunikasikan visi, misi, dan tujuan institusi dengan cara yang mudah dicerna oleh seluruh anggota tim. Komunikasi yang efektif mencakup kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan bahwa pesan yang disampaikan diterima dengan benar.
5. Tanggung Jawab. Pemimpin yang baik harus mampu mengambil tanggung jawab atas pilihan dan tindakan yang telah diambil, termasuk hasil yang dicapai oleh tim. Sikap tanggung jawab menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya berorientasi pada kesuksesan, tetapi juga siap menghadapi kegagalan dan belajar dari kesalahan. Tanggung jawab adalah karakteristik kepemimpinan yang matang, di mana pemimpin selalu berusaha memperbaiki diri dan mendukung pengembangan timnya.
6. Ketekunan dan Ketahanan. Ketekunan mencerminkan kemampuan pemimpin untuk terus bekerja menuju tujuan meskipun menghadapi berbagai rintangan. Pemimpin yang kuat mampu mengatasi tantangan dan krisis dengan sikap positif dan terus memotivasi tim untuk bergerak maju. Ketekunan adalah kualitas penting dalam memimpin organisasi menuju kesuksesan jangka panjang, terutama dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga.
7. Visi. Pemimpin yang efektif memiliki visi yang terarah mengenai masa depan organisasi dan arah yang harus diambil untuk mencapainya. Visi memberikan panduan dan inspirasi bagi anggota tim, sekaligus membantu dalam pengambilan keputusan strategis. Visi yang realistis namun menantang mampu memotivasi seluruh tim untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan bersama.
8. Kreativitas dan Inovasi. Berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru sangat penting untuk menghadapi dinamika perubahan dalam lingkungan organisasi. Pemimpin yang inovatif mampu menemukan solusi baru untuk tantangan yang kompleks serta mendorong tim untuk berpikir di luar batasan kebiasaan. Kreativitas dalam kepemimpinan memungkinkan organisasi tetap kompetitif dan adaptif terhadap perubahan bisnis dan kemajuan teknologi.

Sifat-sifat ini saling melengkapi dan memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas seorang pemimpin. Selain memengaruhi cara pemimpin bertindak, sifat-sifat ini

juga berkontribusi pada kemampuan membangun hubungan, menghadapi tantangan, serta memimpin organisasi menuju kesuksesan. Pemimpin yang mampu mengembangkan dan mengintegrasikan sifat-sifat ini akan lebih siap menghadapi berbagai situasi kompleks dan dinamis dalam dunia organisasi.

C. Faktor-Faktor yang Membentuk Jiwa Kepemimpinan

Jiwa kepemimpinan seseorang tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari beberapa faktor yang saling berhubungan sepanjang perjalanan hidup individu tersebut. Beberapa faktor utama yang memengaruhi pembentukan jiwa kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pengetahuan. Pengetahuan, baik formal maupun non-formal, memiliki peran vital dalam membentuk jiwa kepemimpinan. Pendidikan memberikan wawasan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Melalui pendidikan, individu belajar teori kepemimpinan, manajemen, komunikasi, dan etika, yang merupakan elemen penting dalam kepemimpinan. Pendidikan yang berkualitas membantu membangun fondasi keterampilan kepemimpinan dengan mengembangkan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan sikap terbuka untuk belajar serta pengembangan diri.
2. Pengalaman Hidup. Pengalaman, baik dalam konteks pribadi maupun profesional, sangat memengaruhi pembentukan jiwa kepemimpinan seseorang. Setiap tantangan, kesuksesan, dan kegagalan yang dialami individu akan membentuk cara berpikir dan bertindak sebagai pemimpin. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu belajar dari pengalaman dan terus memperbaiki diri dengan mengambil pelajaran dari berbagai situasi yang mereka hadapi dalam hidup.
3. Lingkungan Sosial. Lingkungan sosial, termasuk keluarga, teman, dan rekan kerja, memiliki pengaruh besar dalam membentuk karakter kepemimpinan seseorang. Lingkungan yang mendukung inisiatif, pemberdayaan, dan tanggung jawab cenderung mendorong pengembangan jiwa kepemimpinan. Selain itu, budaya organisasi atau masyarakat di mana seseorang tumbuh juga memainkan peran penting. Nilai-nilai budaya lokal, seperti gotong royong dan kebersamaan, sering kali membentuk gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif.

4. Kepribadian Alami. Kepribadian alami seseorang juga memengaruhi gaya dan efektivitas kepemimpinannya. Beberapa individu secara alami memiliki kecenderungan untuk memimpin karena sifat-sifat seperti kepercayaan diri, keterampilan komunikasi, dan kepekaan terhadap kebutuhan orang lain. Sifat kepribadian seperti empati, integritas, dan ketegasan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan memimpin suatu kelompok.
5. Motivasi Internal dan Nilai Pribadi. Motivasi internal dan nilai-nilai pribadi, seperti keinginan untuk melayani atau memberikan dampak positif, berkontribusi dalam membentuk jiwa kepemimpinan. Pemimpin yang didorong oleh motivasi intrinsik cenderung lebih tangguh dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

D. Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai efektivitas. Pemimpin yang efektif memiliki karakteristik seperti kredibilitas, penerimaan yang baik, kemampuan, kemampuan bersosialisasi, tanggung jawab, ketahanan, dan kerendahan hati. Gaya kepemimpinan yang efektif meliputi:

1. Birokratis, yang mematuhi aturan, setia, menjaga lingkungan kerja, mematuhi metode kerja, dan membangun hubungan kerja sesuai dengan aturan yang ketat.
2. Pengembang, yang menciptakan kolaborasi, memberdayakan orang lain, memercayai, dan mendukung pengembangan orang lain.
3. Kebajikan, yang memotivasi orang lain, belajar dari pengalaman, mencapai hasil secara efektif, dan memahami aturan serta prosedur kerja.
4. Eksekutif, yang berorientasi pada masa depan, mendorong partisipasi pengikut, memotivasi mereka dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Tingkat efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh individu pemimpin, tetapi merupakan hasil kerja sama antara pemimpin dan anggota yang dipimpin. Pemimpin tidak dapat mencapai hasil tanpa dukungan anggota, dan anggota juga tidak dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka secara efektif tanpa arahan, kendali, dan kerja sama dari pemimpin dalam konteks kerja tim.

Secara lebih mendalam, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap manajemen organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi utama:

1. Pengambilan Keputusan Etis dan Strategis Gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi bagaimana keputusan dibuat di dalam organisasi. Pemimpin transformasional, misalnya, cenderung mendorong pengambilan keputusan yang etis dengan menginspirasi visi dan tujuan bersama, serta memberikan stimulasi intelektual kepada bawahannya (Shiundu, 2024). Mereka menempatkan integritas dan pelayanan di pusat keputusan mereka. Sebaliknya, pemimpin otokratis mungkin lebih cepat dalam mengambil keputusan di masa krisis, namun sering kali mengabaikan masukan dari tim, yang dapat mengurangi kualitas keputusan jangka panjang.
2. Budaya Kerja dan Inovasi Budaya organisasi sangat dibentuk oleh gaya kepemimpinan yang dominan. Pemimpin transformasional terbukti lebih efektif dalam menciptakan budaya yang adaptif dan inovatif. Mereka mendorong kreativitas dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan, yang sangat penting di era transformasi digital saat ini (Latif et al., 2026). Di sisi lain, kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada pencapaian hasil jangka pendek melalui sistem penghargaan dan hukuman, sangat efektif dalam lingkungan yang membutuhkan efisiensi operasional dan kepatuhan ketat terhadap standar.
3. Kinerja Finansial dan Non-Finansial, dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi bisa bervariasi tergantung pada konteks budaya dan tuntutan industri. Kepemimpinan transaksional justru dapat menghasilkan kinerja finansial dan non-finansial yang lebih positif dan signifikan dibandingkan kepemimpinan transformasional. Namun, untuk inovasi jangka panjang, kepemimpinan transformasional tetap memegang peranan yang lebih unggul

Kepemimpinan dibutuhkan di semua tingkatan, profesi, dan institusi. Hal ini juga berlaku dalam manajemen organisasi, di mana kepemimpinan dengan kemampuan adaptif sangat diperlukan. Pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang lingkungan eksternal, hubungan dengan budaya organisasi internal, dan kemampuan untuk berkembang serta menemukan solusi untuk masalah yang sulit diprediksi. Pemimpin organisasi yang efektif harus mampu mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif, mengidentifikasi dan menangani masalah yang muncul, mengenali pusat pengetahuan dalam organisasi, dan mendorong komunikasi yang efektif untuk memecahkan masalah, serta mempertahankan pola pikir yang sistematis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini menyoroti pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam organisasi, khususnya dalam sektor manajemen organisasi. Gaya kepemimpinan seperti otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan anggota tim. Selain itu, kualitas seorang pemimpin seperti kejujuran, empati, dan keterampilan komunikasi merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan mereka. Penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki fleksibilitas untuk mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan lebih mungkin menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Pendidikan, pengalaman hidup, lingkungan sosial, kepribadian, motivasi intrinsik, dan pendampingan memengaruhi pembentukan pola pikir kepemimpinan seseorang. Dalam konteks manajemen organisasi, kepemimpinan adaptif diperlukan untuk mengatasi tantangan yang kompleks dan dinamis, seperti mempertahankan hubungan kolaboratif dan menciptakan solusi inovatif. Studi ini memberikan wawasan tentang model kepemimpinan yang efektif dan memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. I., Astutiek, D., Agesty, D., Prasetyorini, A., & Sholeh, M. (2025). Perilaku Organisasi dalam Manajemen Perubahan di Era Digital. Yayasan Putra Adi Darma, Bekasi.
- Azizah, N. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 6(2), 124-134. <https://doi.org/10.52802/amn.v6i2.549>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1-14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Ekowati, D., Supriadi, Y. N., Sunimah, Asmarany, A. I., Rini, A. S., Tariana, I. W. A., Anwar, H. M., Ali, H., Khasanah, & Fudsyi, M. I. (2026). Konsep Dasar Manajemen Organisasi. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, Batam.
- Fahrizi, A., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(4), 252–260. <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i4.4999>

- Latif, M., Iram, S., Shaheen, F. A., Munir, N., & Ashraf, I. (2026). Transformational Versus Transactional Leadership: A Comparative Review of Theories, Practices, and Organizational Implications. *Journal of Applied Linguistics and TESOL (JALT)*, 9(2), 496-514. <https://doi.org/10.63878/jalt2267>
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Nurjamaludin, Prasetya, G. A., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(4) 449-456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Oktariza, M. S., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(3), 47–59. <https://doi.org/10.31004/ijim.v2i3.90>
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 29-49. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2>
- Shiundu, T. W. (2024). Leadership Styles and Their Influence on Ethical Decision-Making in Organizations: Synthesis of the Literature. *Journal of Human Resource & Leadership*, 8(1), 6877. <https://doi.org/10.53819/81018102t30132>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Entrepreneurship (J-MAE)*, 4(1), 129-142.