

## TIFOLOGI KEPEMIMPINAN

**Lutfiah Nur Syahwa Gazali<sup>1</sup>**

lulugazali1387@gmail.com<sup>1</sup>

**Vitrah Rukia<sup>2</sup>**

vitrahrukia8@gmail.com<sup>2</sup>

**Siradjuddin<sup>3</sup>**

siradjuddin@uin-alauddin.ac.id<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>UIN Alauddin Makassar

### ABSTRACT

*Leadership is crucial in determining the direction and outcomes of an organization. This article explains several types of leadership, such as autocratic, paternalistic, laissez-faire, democratic, and situational leadership. Autocratic leadership means the leader makes decisions alone without consulting others and controls everything. Paternalistic leadership resembles a parent who protects and nurtures team members. Laissez-faire leadership gives members complete freedom without much interference from the leader. Democratic leadership involves participation, discussion, and shared responsibility. Situational leadership is tailored to the conditions and abilities of members so that organizational goals can be achieved effectively. From this explanation, it can be seen that each type of leadership has advantages and disadvantages. Therefore, leadership success depends on the leader's ability to choose a style that suits the situation and the characteristics of the members being led.*

**Keywords:** *Leadership, Typology, Autocratic, Paternalistic, Laissez-faire, Democratic, Situational.*

### ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menentukan arah dan hasil sebuah organisasi. Artikel ini menjelaskan beberapa jenis kepemimpinan, seperti kepemimpinan autokratis, paternalistik, laissez faire, demokratis, serta kepemimpinan situasional. Kepemimpinan autokratis berarti pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan orang lain dan mengendalikan segalanya. Kepemimpinan paternalistik menyerupai orang tua yang melindungi dan mengasuh anggota tim. Kepemimpinan laissez faire memberikan kebebasan penuh kepada anggota tanpa campur tangan banyak dari pemimpin. Kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi, diskusi, dan tanggung jawab bersama. Kepemimpinan situasional disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan

anggota agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa setiap jenis kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan. Karena itu, keberhasilan kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memilih gaya yang sesuai dengan situasi dan sifat anggota yang dipimpin.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Tipologi, Autokratis, Paternalistik, Laissez Faire, Demokratis, Situasional.

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, baik yang formal maupun non-formal. Keberhasilan suatu kelompok dalam mencapai tujuan bergantung pada peran seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, mengatur, dan memengaruhi anggotanya. Pemimpin tidak hanya membuat keputusan, tetapi juga menjadi contoh, motivator, serta pengendali jalannya organisasi agar tetap sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi, terdapat berbagai jenis kepemimpinan yang menunjukkan gaya memimpin yang berbeda. Setiap jenis kepemimpinan memiliki ciri khas, kelebihan, serta kekurangan masing-masing. Misalnya, kepemimpinan autokratis menekankan pengendalian total dari pemimpin dengan komunikasi satu arah. Berbeda dengan kepemimpinan paternalistik, di mana pemimpin bertindak seperti orang tua yang memberikan perlindungan dan perhatian kepada anggotanya. Sementara itu, kepemimpinan laissez faire memberikan kebebasan penuh kepada anggota,

sedangkan kepemimpinan demokratis berfokus pada musyawarah dan partisipasi aktif dari semua anggota. Terdapat pula kepemimpinan situasional, yang bersifat fleksibel dan menyesuaikan gaya memimpin sesuai dengan kondisi dan kesiapan anggota. Penelitian tentang berbagai jenis kepemimpinan sangat penting karena setiap organisasi memiliki kebutuhan dan dinamika yang berbeda. Memahami berbagai gaya kepemimpinan dapat membantu pemimpin menjadi lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan tantangan, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan meningkatkan efektivitas organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research). Data diperoleh dari berbagai sumber tertulis berupa buku teks, jurnal ilmiah, dan artikel akademik yang membahas tentang tipologi kepemimpinan. Teknik pengumpulan data

dilakukan melalui penelusuran, pengkajian, dan pencatatan terhadap teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif dengan cara mengelompokkan, membandingkan, dan menafsirkan karakteristik masing-masing tipe kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang sistematis dan menyeluruh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tipe Autokratis**

Gaya kepemimpinan autokratis adalah gaya pemimpin yang mengambil semua keputusan dan kebijakan sendiri tanpa berkonsultasi dengan orang lain. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin mengatur segala hal yang berkaitan dengan kegiatan. Pemimpin menjelaskan tujuan apa saja yang ingin dicapai dan cara mencapainya, termasuk tujuan utama dan tujuan yang kedua. Pemimpin juga bertugas mengawasi semua kegiatan anggotanya dan memberikan bantuan jika ada masalah. Artinya, anggota tidak perlu repot memikirkan banyak hal. Mereka cukup menjalankan apa yang telah ditentukan pemimpin. Gaya kepemimpinan autokratis cocok untuk anggota yang kompetensinya rendah tetapi memiliki komitmen yang tinggi. Menurut Rivai (2003), kepemimpinan autokratis adalah bentuk kepemimpinan yang menggunakan pendekatan kekuasaan dalam menentukan keputusan dan mengembangkan struktur organisasi, sehingga kekuasaan menjadi

faktor utama dalam organisasi (p. 61). Robbins dan Coulter (2002) menegaskan bahwa kepemimpinan autokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung menempatkan kekuasaan di tangan sendiri, memberi instruksi tentang cara menyelesaikan tugas, mengambil keputusan sendiri, dan mengurangi partisipasi karyawan (p. 460).

Adapun Kelebihan dan Kekurangan dari Kepemimpinan Autokratis

Kelebihan:

1. Semua keputusan ditentukan oleh pemimpin.
2. Teknik dan cara melakukan kegiatan selalu diatur oleh atasan, sehingga langkah ke depan terasa tidak pasti dan sulit diprediksi.
3. Pemimpin biasanya membagi tugas-tugas kerja kepada setiap anggota dan mengatur kerja sama mereka.

Kelemahan:

1. Pemimpin tidak terlalu memperhatikan kebutuhan bawahan.
2. Komunikasi hanya berjalan satu arah, yaitu dari pemimpin ke bawahan.
3. Pemimpin cenderung membanggakan diri dalam pujian dan mengkritik kerja anggota secara pribadi.
4. Pemimpin jarang terlibat dalam kegiatan kelompok, kecuali saat menunjukkan keahlian mereka.

Pemimpin autokratis biasanya ditakuti oleh pegawainya. Sikap mereka yang tegas sering dianggap sebagai emosi atau terlalu kaku. Meskipun gaya ini kurang disenangi, tetapi gaya kepemimpinan ini sangat cocok

digunakan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat. Lebih lanjut, Sukanto (1987) menjabarkan ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis (pp. 196-198):

1. Semua kebijakan dan keputusan ditentukan oleh pemimpin sendiri.
2. Teknik dan cara melakukan kegiatan selalu diatur oleh atasan, sehingga langkah ke depan terasa tidak pasti dan sulit diprediksi.
3. Pemimpin biasanya membagi tugas-tugas kerja kepada setiap anggota dan mengatur kerja sama mereka.
4. Menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997), ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis (p. 304):
  - a. Pemimpin tidak terlalu memperhatikan kebutuhan bawahan.
  - b. Komunikasi hanya satu arah, yaitu dari pemimpin ke bawahan.
  - c. Pemimpin cenderung membanggakan diri dalam pujian dan mengkritik kerja anggota secara pribadi.
  - d. Pemimpin jarang terlibat dalam kegiatan kelompok, kecuali saat menunjukkan keahlian mereka.

Gaya autokratis lebih cocok digunakan saat kondisi sedang kritis dan membutuhkan tindakan cepat. Saat itu, pegawai membutuhkan pemimpin yang tegas dan dapat diandalkan untuk

mengambil keputusan terbaik. Jika Saat seperti itu, segera ambil keputusan dan bergerak cepat. Pemimpin yang tidak bisa mengambil keputusan di saat penting akan dianggap tidak sanggup oleh karyawan.

### **Tipe Paternalistik**

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah gaya di mana seorang pemimpin berperilaku seperti ayah atau ibu bagi anggotanya (X. P. Chen et al., 2014). Pemimpin seperti ini mengambil keputusan sendiri dan melindungi karyawan di dalam organisasi. Menurut Dedahanov et al. (2022), gaya ini memberikan rasa aman, dukungan emosional, serta bimbingan kepada karyawan, yang bisa meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Farh & Cheng (2000) menunjukkan bahwa gaya ini memungkinkan karyawan menyampaikan ide mereka, menghasilkan keputusan bersama, namun pemimpin tetap mengendalikan mereka dengan mendorong inovasi agar tujuan pribadi bisa tercapai. Aycan (2001) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di bawah pemimpin yang peduli akan lebih berkomitmen dan setia. Jika mereka bertindak mandiri, pemimpin bisa memberikan hukuman. Pemimpin juga bisa memainkan peran sosial, seperti ayah, sehingga bisa mengurangi jarak sosial dengan pengikutnya (Chou, 2012). Gaya kepemimpinan paternalistik memiliki beberapa indikator, seperti Benevolent, morale, authoritarian, dan paternalism (Cheng, 2004). Menurut Gul, S.E & Ayse,

B.G (2008), ada tiga faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Paternalistik Baik Hati (Benevolence)

Paternalistik Baik Hati adalah gaya kepemimpinan paternalistik yang memberi kebebasan kepada karyawan untuk berkreaitivitas demi perkembangan organisasi.

Atasan hanya sedikit mengawasi proses kerja, namun menunjukkan kepedulian terhadap kehidupan pribadi karyawan, seperti sering menanyakan kondisi keluarga mereka. Sebagai negara kolektif, nilai kekeluargaan sangat penting bagi para karyawan di Indonesia.

2. Paternalistik Bermoral (Moral)

Paternalistik Bermoral adalah gaya di mana pemimpin menunjukkan teladan yang baik kepada karyawan dengan patuh pada peraturan, baik perusahaan maupun norma masyarakat. Atasan dengan gaya ini bertanggung jawab dan memberi contoh baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

3. Paternalistik Otoriter (Authoritarian)

Paternalistik Otoriter adalah gaya di mana pemimpin mengambil keputusan sendiri untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan. Otoriter di sini berarti bersikap tegas. Karena Indonesia termasuk negara dengan jarak kekuasaan tinggi, gaya ini dianggap efektif karena bawahan cenderung menuruti perintah atasan.

### Tipe Laissez Faire

Laissez Faire adalah istilah Prancis yang berarti "biarkan segala sesuatu berjalan sendiri". Konsep ini menyatakan bahwa orang bisa mengembangkan apa yang mereka inginkan tanpa campur tangan pemerintah. Konsep ini juga menjadi inspirasi bagi Adam Smith dalam memulai perdagangan tanpa campur tangan pemerintah, menurut Marx Skousen (2009). Laissez Faire berarti membiarkan orang bertindak sesuai kehendaknya sendiri. Pemimpin tidak memberikan koreksi atau arahan terhadap pekerjaan anggota organisasi. Tugas pekerjaan dan kerja sama diberikan secara bebas kepada anggota tanpa petunjuk, saran, atau arahan dari pemimpin. Hal ini membuat bentrokan mudah terjadi karena tanggung jawab dan kekuasaan menjadi tidak jelas di antara anggota organisasi. Kesuksesan organisasi tidak tergantung pada pemimpin, melainkan pada kesadaran dan komitmen tinggi dari beberapa anggota. Kepemimpinan Laissez Faire berbanding lurus dengan kepemimpinan permisif. Kepemimpinan permisif bisa didefinisikan sebagai tidak peduli, tidak mau ambil pusing, serba mengiyakan, dan tidak jujur. Pemimpin ternyata tidak memiliki pendirian yang kuat dan tangguh. Mereka memberikan kebebasan yang tidak terbatas kepada bawahan, sehingga bawahan tidak memiliki pegangan yang jelas dan informasi yang diterima menjadi tidak konsisten.

Ciri-ciri kepemimpinan Laissez Faire adalah:

1. Tidak ada pegangan dan petunjuk yang jelas serta kurang percaya pada diri sendiri.
2. Menerima semua saran, ide, dan masukan yang diberikan.
3. Membutuhkan waktu lama untuk membuat keputusan.
4. Banyak orang dalam organisasi yang "mengambil muka".
5. Sifatnya ramah dan tidak mudah menyakiti anggota organisasi.

### Tipe Demokratis

Indrawijaya dalam Rivai (2014: 267) menyatakan pandangannya tentang gaya kepemimpinan demokratis seperti berikut: Secara umum, banyak orang beranggapan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih baik dibandingkan pendapat individu dan partisipasi akan menciptakan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Terdapat juga anggapan bahwa partisipasi membuka peluang bagi anggota untuk mengembangkan pendapat mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis berupaya membangun rasa kekeluargaan, persatuan, dan solidaritas, sekaligus memberikan dorongan, saran, semangat, dan motivasi kepada semua anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sehubungan dengan hal ini, menurut Robbert dalam Nawawi (2003: 134), masalah bagaimana seorang pemimpin modern bisa menjadi demokratis adalah: Terletak pada interaksinya dengan bawahan serta pada saat yang sama masih mampu

mempertahankan kekuasaan dan menjaga wibawanya sebagai pemimpin, dan juga mengendalikan semua aktivitas dengan tetap fokus pada pengembangan organisasi di masa mendatang. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis bersedia menerima dan bahkan mencari pendapat serta masukan dari semua anggota organisasi. Semua kebijakan ditetapkan melalui diskusi dan keputusan diambil oleh kelompok, pemimpin bersikap adil dan selalu berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik. Ciri lain dari gaya demokratis adalah membangun konsensus melalui partisipasi, keterampilannya meliputi kemampuan untuk berkolaborasi, memimpin tim, dan berkomunikasi dengan baik kepada bawahan.

Menurut Robbins dalam Mulyasa (2006: 96) mengenai karakteristik gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

- a. Semua kebijakan ditetapkan dalam kelompok diskusi dengan keputusan yang diambil berkat dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- b. Aktivitas didiskusikan, langkah umum untuk mencapai tujuan kelompok dirancang dan jika dibutuhkan, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang bisa dipilih.
- c. Anggota bebas bekerja dengan siapa pun yang mereka inginkan dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

- e. Menekankan dua aspek, yaitu bawahan dan tugas.
- f. Pemimpin bersikap objektif dalam memberikan pujian dan kritik, serta berusaha menjadi bagian dari kelompok dengan semangat tanpa melakukan terlalu banyak pekerjaan.

Menurut Sudriamunawar dalam Ariani (2015: 9) menyampaikan tentang ciri-ciri pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu:

- a. Semua kebijakan dibahas dalam musyawarah dan keputusan diambil dengan dorongan dari pemimpin.
- b. Aktivitas ditetapkan secara bersama untuk mencapai tujuan kelompok. Jika diperlukan, pemimpin memberikan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota memiliki kebebasan untuk bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

### **Kepemimpinan Situasional**

Menurut Alobaidan dan rekan-rekannya (2020), efektivitas kepemimpinan situasional dapat ditingkatkan dengan menyelaraskan gaya kepemimpinan sesuai dengan tingkat kesiapan individu. Teori ini diperkenalkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard yang menjelaskan lebih lanjut tentang pendekatan ini dalam buku berjudul *Manajemen Perilaku Organisasi*. Sudirgo (2020) mencatat bahwa teori ini pada awalnya dinamakan “Teori Siklus

Kehidupan Kepemimpinan” sebelum berganti nama menjadi Teori Kepemimpinan Situasional pada pertengahan tahun 1970-an. Menjelang akhir 1970-an dan awal 1980-an, kedua penulis tersebut akhirnya mengembangkan versi mereka masing-masing tentang teori kepemimpinan situasional.

Paul Hersey menyebut versi yang dikembangkannya sebagai “Model Kepemimpinan Situasional,” sementara Ken Blanchard menamakan versinya “Kepemimpinan Situasional II. ” Ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa penerapan pola perilaku yang berhubungan dengan tugas dan hubungan sesuai konteks dalam teori ini dapat menciptakan pemimpin yang lebih efektif. Sudirgo (2020) juga menjelaskan bahwa untuk menguasai kepemimpinan situasional, ada tiga keterampilan yang perlu dimiliki oleh para pemimpin, yaitu: Penetapan Tujuan, yang merupakan aspek dari manajemen dan perencanaan kinerja, di mana tujuan harus dijelaskan dengan jelas, spesifik, terukur, dan tepat waktu. Semakin sering pemimpin meninjau penetapan tujuan, maka performa yang dicapai akan semakin baik.

Northouse (2019) berpendapat bahwa tujuan yang ditetapkan harus jelas dan terukur, realistis namun menantang, dengan dukungan komitmen dari semua pihak, serta dirancang untuk memberikan umpan balik kepada para anggota tentang kemajuan mereka. Riset, penting bagi seorang pemimpin untuk mampu mengenali dan menganalisis kemampuan yang dimiliki

oleh para pengikutnya. Penyesuaian, pemimpin perlu mencocokkan gaya kepemimpinannya dengan tingkat perkembangan atau kesiapan pengikut. Inti dari teori kepemimpinan situasional terdiri dari dua aspek: dimensi perilaku tugas (sumbu horizontal) dan perilaku hubungan (sumbu vertikal).

### **Karismatik**

Pemimpin yang memiliki daya tarik luar biasa dapat berkontribusi secara signifikan dalam memicu perubahan. Mereka yang memiliki sifat-sifat sebagai pahlawan umumnya memiliki daya tarik tersebut. Ada pandangan di kalangan beberapa orang yang menganggap bahwa pemimpin yang karismatik itu adalah pahlawan. House (1990) mengajukan sebuah teori yang menjelaskan kepemimpinan karismatik melalui serangkaian proposisi yang bisa diuji yang berkaitan dengan proses yang dapat diobservasi. Teori ini berkaitan dengan bagaimana perilaku, sifat, dan keterampilan pemimpin karismatik, serta situasi di mana mereka paling mungkin muncul. Salah satu kelemahan dari teori awal adalah kurang jelasnya tentang proses pengaruh yang terjadi. Shamir et al. (1993) telah melakukan revisi dan perluasan pada teori tersebut dengan memasukkan perkembangan terbaru dalam pemikiran mengenai motivasi manusia dan penjelasan yang lebih mendetail tentang dampak pemimpin terhadap pengikutnya.

Pemimpin karismatik menekankan tujuan ideologis yang mengaitkan misi kelompok dengan nilai-nilai, cita-cita, dan aspirasi yang dihargai secara kolektif oleh para pengikut. Selain itu, kepemimpinan karismatik juga bergantung pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh individu itu sebagai pribadi. Ini adalah pemahaman yang sangat bersifat teologis, karena untuk mengenali daya tarik pribadi yang tersemat pada seseorang, harus diandaikan bahwa kestabilan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah anugerah dari Tuhan. Karena posisinya seperti itu, ia dapat dibedakan dari orang biasa; keunggulan kepribadian ini juga membuatnya dianggap, bahkan dipercayai, memiliki kekuatan supranatural, sebagai sosok yang istimewa di mata masyarakat. Pemimpin karismatik adalah sosok yang menanamkan suasana motivasi berdasarkan komitmen dan keterikatan emosional terhadap visi, filosofi, dan gaya mereka kepada bawahan mereka (Gilbert et al. , 2012).

Pemimpin dengan karisma seringkali muncul dalam konteks politik, agama, saat peperangan, atau ketika perusahaan berada dalam tahap awal dan menghadapi krisis yang mengancam keberlangsungan hidupnya. Selain ideologi dan ketidakpastian, faktor situasional lainnya juga dapat membatasi kemunculan karisma pada level organisasi tertentu. Namun, visi biasanya berlaku untuk keseluruhan organisasi atau bagian-bagian utama. Tidak semua pemimpin karismatik selalu beroperasi demi keuntungan organisasinya.

Banyak dari mereka yang memanfaatkan kekuasaan yang dimiliki untuk membentuk perusahaan sesuai dengan citra mereka sendiri. Paling buruknya, karisma yang bersifat egois ini membuat para pemimpin mengutamakan kepentingan dan tujuan pribadi di atas tujuan organisasi.

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap tipe kepemimpinan memiliki peran dan pengaruh yang berbeda dalam organisasi. Kepemimpinan autokratis efektif digunakan dalam kondisi tertentu yang membutuhkan keputusan cepat, namun kurang melibatkan bawahan. Kepemimpinan paternalistik mampu menciptakan rasa aman dan loyalitas melalui pendekatan kekeluargaan. Kepemimpinan *laissez faire* memberikan kebebasan kepada anggota, tetapi dapat menurunkan efektivitas organisasi jika tidak diimbangi dengan tanggung jawab yang tinggi. Kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi, kerja sama, dan rasa tanggung jawab bersama. Sementara itu, kepemimpinan situasional dinilai paling fleksibel karena dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kesiapan anggota organisasi

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Setiap jenis kepemimpinan memiliki ciri khasnya sendiri dalam cara pemimpin memberikan

arahan, memberi motivasi, dan mengelola timnya. Dalam gaya kepemimpinan autokratis, keputusan ditentukan sepenuhnya oleh pemimpin. Sementara itu, kepemimpinan paternalistik menunjukkan pemimpin yang berperan sebagai pelindung dan pengayom bagi karyawan. Di sisi lain, gaya *laissez faire* memberikan akses penuh kepada anggota untuk bertindak, sementara gaya demokratis lebih menekankan pada diskusi dan keterlibatan bersama. Disisi lain, kepemimpinan situasional beradaptasi dengan situasi serta kesiapan anggota agar tujuan dapat tercapai dengan lebih efektif.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada satu jenis kepemimpinan yang sempurna untuk semua keadaan. Keberhasilan kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memilih serta menerapkan gaya yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, perubahan lingkungan, dan karakter bawahannya. Pemimpin yang mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menggunakan berbagai tipologi kepemimpinan akan lebih efektif dalam membantu organisasi mencapai tujuannya secara maksimal

### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, E., Rochmah, P. G., Lestari, I., Tampubolon, R. L., & Ummah, N. K. (2024). Penerapan Model *Laizzes-Faire* Dalam Sistem Pendidikan. *Jurnal Media Akademik*, 3-4.
- Darmawan, S., & Roselini, B. T. (2022). Studi Gaya Kepemimpinan

- Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) pada Rumah Makan Padang Se-Kabupaten Sleman D.I.Y. *Telaah Bisnis*, 52.
- Indartinah, S., Syah, T. Y., Rojuaniah, Hafidz, I. L., & Azizah, F. N. (2023). Kepemimpinan Partenalistik dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Politik Organisasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 261.
- Irdyanti, Ansar, & Wahira. (n.d.). Kepemimpinan Demokratis. 6.
- Pratiwi, S., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2022). Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 51.
- Nadir, M., Bakhtiar, Y., Husain, M., Faizin, R. N., & Rohman, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik . *Jurnal Tarbiyatuna*, 127-130.