

# GAYA KEPEMIMPINAN DI LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI PADA ERA KEMERDEKAAN BELAJAR: STUDI LITERATUR

Nurul Khoiriyah

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [Nurul.17010664121@mhs.unesa.ac.id](mailto:Nurul.17010664121@mhs.unesa.ac.id)

Dinda Ayu Damayanti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [dinda.17010664137@mhs.unesa.ac.id](mailto:dinda.17010664137@mhs.unesa.ac.id)

## Abstrak

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang untuk dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap organisasi maupun instansi membutuhkan pemimpin yang memumpuni dan kompeten. Pemimpin tersebut memiliki beragam karakter dalam menjalankan tugasnya. Sehingga gaya kepemimpinan sangatlah penting dan diperlukan dalam melakukan pekerjaan dan berorganisasi. Pengatahuan tentang berbagai teori kepemimpinan serta berbagai macam pengaruh dari gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam membentuk karakter sebagai pemimpin yang bertanggung jawab, kompeten, dapatnya memotivasi bawahan serta dapat membawa perubahan yang baik bagi lingkungan kerjanya maupun organisasi atau instansi itu sendiri. Artikel ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi teori kepemimpinan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap berbagai variabel. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dari macam-macam gaya kepemimpinan yang ada, menganalisa berbagai teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang efektif terapkan pada era sekarang. Identifikasi dan analisa tersebut dilakukan menggunakan metode studi literatur dengan menelaah sepuluh jurnal terkait dengan gaya kepemimpinan.

**Kata Kunci:** teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, transformational, transactional, authentic, authoritarian.

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sekumpulan orang yang bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) organisasi merupakan sumber daya manusia serta materialnya yang terpadu untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan suatu sistem yang mengatur sekumpulan orang tersebut agar dapat produktif serta menunjukkan kemampuan serta pada sistem organisasi selain tujuan ada juga pembagian tugas dan hirarki kewenangan (Rifa'i dan Fadhli, 2013). Pembagian tugas berguna sebagai mobilitas organisasi. Sedangkan hirarki kewenangan berguna untuk memudahkan koordinasi.

Hirarki kewenangan sendiri adalah memberikan hak atau kewenangan terhadap seseorang agar dapat bertindak serta memerinta orang lain. hirarki kewenangan bisa juga disebut atasan atau pimpinan. Atasan adalah Seseorang yang melaksanakan kepemimpinan dengan bertanggung jawab serta mendorong bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal serta efisien. Seorang atasan memiliki kewenangan tinggi untuk dapat memberi keputusan dan mengkoordinasikan anggota organisasi lainnya terutama yang memiliki level pekerjaan rendah atau bawahan (Rifa'i dan Fadhli, 2013).

Kepemimpinan menurut Terry (dalam Wahjosumidjo, 1994) adalah usaha untuk dapat

mempengaruhi orang lain sehingga mereka bekerja keras dalam mencapai tujuan kelompok. sedangkan menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) kepemimpinan adalah hasil dari orhganisasi sosial yang telah terbentuk dari sebuah interaksi sosial. Lindsay dan Patrick (dalam Rifa'i dan Fadhli, 2013) kepemimpinan adalah proses memotivasi seseorang dalam bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hersey dan Blanchard (dalam Rifa'i dan Fadhli, 2013) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang untuk dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Kartini dan Kartono (dalam Hidayat, 2020) ada beberapa fungsi kepemimpinan antara lain, memandu, membimbing, menuntun, memberi motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik, memberikan pengawasan secara efisien, serta bersama-sama dengan bawahan untuk mencapai tujuan dengan perencanaan serta jangka waktu tertentu. Untuk dapat melakukan fungsi tersebut maka seorang pimpinan haruslah melewati beberapa proses.

Pierce dan Newstrom (dalam Rifa'i dan Fadhli, 2013) mengemukakan lima faktor yang dapat mempengaruhi proses dalam perilaku seorang pimpinan. Lima faktor tersebut antara lain, (1) seorang pimpinan merupakan seseorang yang mengarahkan bawahannya untuk beraktivitas. (2) pengikut pimpinan

merupakan orang yang bekerja dan dipengaruhi oleh pimpinannya, (3) konteksnya adalah situasi yang ada dalam hubungana atasan dengan bawahannya. (4) proses merupakan tindakan pemimpin serta bawahannya untuk perpaduan antara pemimpin serta bawahannya untuk dapat mencapai tujuan dan membangun hubungan (5) hasil merupakan hal yang muncul akibat hbugan anntara pemuimpin, bawahan serta situasi tertentu.

Seseorang yang melaksanakan tugas kepemimpinan tersebut pasti mempunyai cara tersendiri agar dapat menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Cara yang diterapkan tersebut berbeda-beda disetiap pimpinan atau orang yang mengemban tugas kepemimpinan. Perbedaan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan tersebut disebut gaya kepemimpinan.

Menurut Herseydan Blanchard (dalam Thoha, 2001) gaya kepemimpinan merupakan suatu model perilaku yang ada pada seseorang yang dipersepsikan dan dapat mempengaruhi kegiatan orang lain. persepsi yang dimaksud adalah persepsi antara bawahan atau rekan kerja terhadap pemimpinnya. Fitriani (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat ia mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan juga bisa dapat diartikan sebagai sikap, gerak-gerik, dan penampilan seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya (Hidayat, 2019).

Daryanto (dalam Hidayat, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang menjadi ciri khas pada saat bertindak dan memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya dengan memberikan pengaruh terhadap bawahannya agar dapat mencapai tujuan bersama demi memajukan organisasi.

## **METODE**

Penelitian merupakan penelitian studi literatur dengan menelaah sepuluh jurnal terkait dengan Gaya Kepemimpinan. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dari macam-macam gaya kepemimpinan yang ada, menganalisa berbagai teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang efektif

## **PEMBAHASAN**

### **Teori Kepemimpinan**

Menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) Ada beberapa macam teori kepemimpinan. Teori tersebut antara lain:

#### ***Leader Traits***

Rifa'i dan Fadhli (2013) mengemukakan bahwa Sifat karakteristik dan kemampuan seorang pemimpin berdasarkan lima hal yang mencakup: (1) *capacity*/kapasitas yang terdiri dari *alertness, intelligence, verbal facility, judgment, originality*. (2) *Achievement/prestasi* yang terdiri dari *knowledge, scholarship, athletic accomplishments*. (3) *Responsibilit/tanggung jawab* yang terdiri dari *dependability, initiative, persistence, agresiveness, self confidence, disire to excel*. (4) *Participation/partisipasi* yang terdiri dari *activity, sociability, cooperations, adaptability, and humor*. (5) *Status* yang terdiri dari *socioeconomic, popularity*.

#### ***Situasional Leadership***

Pada teori ini fokus utamanya adalah faktor situasi yang menjadi variabel penentu kemampuan kepemimpinan. Serta aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadianp emimpin. (Rifa'i dan Fadhli,2013) . terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemimpin, yaitu sifat structural organisasi/*structural properties of the organisation*, iklim atau lingkungan organisasi/*organisational climate*, karakteristik tugas atau peran/*role characteristics* dan karakteristik bawahan/*subordinate characteristic*.

#### ***Effective Leaders***

Menurut Fred, Robbins dan Lussier (dalam Rifa'i dan Fadhli,2013) tingkah laku pemimpin yang efektif biasanya menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap dua aspek. Mereka berpendapat tigthah laku para pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*) Menurut Fedler (dalam *Wahjosumidjo*, 1994) ada tiga macam situasi yang dapat menentukan gaya kepemimpinan yang efektif, antara lain (1) *leader-member relations*, hubungan antara pimpinan dan bawahan yang berhubungan dengan sikap, kepribadian,watak serta kecakapan atasan pada bawahannya. (2) *task structure*, stuktur tugas yang diberikan harus disusun secara jelas. (3) *leader's position power*. kewibawaan yang ditampakkan oleh pemimpin kepada bawahannya.

### **Contingency Model**

Menurut Rifa'i dan Fadhli (2013) memfokuskan perhatiannya pada kecocokan karakteristik antara watak pribadi pemimpin, tingkah lakunya serta variabel-variabel situasional. model tersebut beranggapan bahwa kontribusi seorang pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya. ut Fiedler, mengemukakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi. Ketiga faktor tersebut antara lain hubungan antara pemimpin dan bawahan /*leader-member relations*, struktur tugas/*the task structure* serta kekuatan posisi/*position power* (Rifa'i dan Fadhli,2013)

### **Transformational Leadership**

Menurut Burns (dalam Rifa'i dan Fadhli,2013) Kepemimpinan transaksional berdasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Selain itu menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk bisa bertanggungjawab pada pekerjaan mereka lebih dari yang mereka harapkan. pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

## **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

### **Kepemimpinan Transformational**

Bass (1998) mengatakan jika gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin akan mengusahakan dan mempertimbangkan secara luas dan aktif untuk menggali potensi bawahan agar menghasilkan peluang baru bertujuan untuk mengembangkan, melatih, membimbing dan juga memperhatikan kebutuhan bawahannya. pemimpin dalam gaya ini biasanya tidak terlalu memantau kinerja bawahan tetapi lebih memperhatikan keinginan dari bawahan.

Leithwood (2004) mengemukakan jika dalam gaya kepemimpinan transformational pemimpin cenderung mengontrol emosi dan norma lalu kemudian saling berbagi tujuan agar komiemen bawahannya memilik kemajuan terhadap organisasi tersebut. Kemudian Yukl dan Mahsud (2010) mengemukakan jika kepemimpinan transformasional mengutamakan nilai moral dalam mengupayakan kesadaran bawahan terhadap masalah etika dan hal-hal terkait lembaga/organisasinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru" mewnunjukkan bahwa kepemimpinan

trasnformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru namun memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja bisnis.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Pramesworo dan Ramdan (2019) dengan judul artikel "Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional" memiliki hasil bahwa kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ada.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus" menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian terdapat penelitian dari Wagimo dan Ancok (2005) dengan judul artikel "Hubungan Kepmimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer " menunjukkan bahwa Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja bawahan lebih kuat atau lebih erat daripada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional.

Yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sürücü, Maşlakçı, Girne, dan Şeşen (2020) dengan judul artikel "*The role of positive psychological capital in the effect of leadership styles on organizational commitment: A study of hospitality services*" memiliki temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

### **Gaya Kepemimpinan Transactional**

Yukl dan Mahsud (2010) mengemukakan gaya kepemimpinan transactional juga melibatkan nilai-nilai namun nilai-nilai tersebut seimbang atau relevan dengan proses timbal balik. Bass (1998) mengungkapkan bahwa hubungan pemimpin dengan gaya transactional dengan bawahannya memiliki tiga refleksi, yang pertama pemimpin mengetahui apa yang diinginkan oleh bawahannya dan menjelaskan apa yang akan didapat oleh bawahannya apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan harapan.

Yang kedua, pemimpin akan bertukar dengan bawahan pertukaran tersebut sebagai imabalan. Yang ketiga, pemimpin memilik sikap responsive terhadap kepentingan pribadi bawahannya, dengan catatan

kepentingan pribadi tersebut masih relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru” kepemimpinan transactional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru namun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bisnis.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Pramesworo dan Ramdan (2019) dengan judul artikel “Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional” memiliki hasil bahwa kepemimpinan transactional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perkuliahan.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus” bahwa kepemimpinan transactional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian terdapat penelitian dari Wagimo dan Ancok (2005) dengan judul artikel “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer”. Hubungan antara gaya kepemimpinan transactional dengan motivasi kerja tidak lebih erat daripada gaya kepemimpinan transformational.

Yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sürücü, Maşlakçı, Girne, dan Şeşen (2020) dengan judul artikel “*The role of positive psychological capital in the effect of leadership styles on organizational commitment: A study of hospitality services*” memiliki temuan bahwa gaya kepemimpinan transactional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan komitmen Organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

### ***Gaya Kepemimpinan Authentic***

Alavi dan Gill (2017) mengungkapkan jika gaya kepemimpinan authentic memiliki sebuah bakat, terutama terdapat dalam penyesuaian beberapa metode pengembangan yang dapat membawa penyesuaian dalam organisasi. Pemimpin dalam gaya ini mereka memiliki keaslian identitas diri yang digunakan untuk berbaur dengan bawahan mereka dengan tujuan dapat melaksanakan perubahan yang efektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru” bahwa kepemimpinan authentic tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru namun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaannya. Hal ini diyakini untuk merangsang bawahan dan sebagai motivasi agar bawahan.

Dari penelitian Liu (dalam Purwanto, Asbari dan Hadi, 2020) bahwa kepemimpinan gaya authentic berpengaruh pada kinerja pekerjaan dikaitkan dengan hubungan positif gaya ini dengan perilaku proaktif bawahan dan berhubungan negatif dengan perilaku negatif di tempat kerja bawahan dengan cara mediasi melalui tiga faktor yaitu faktor psikologis, keselamatan psikologis, dan keterlibatan kerja

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Pramesworo dan Ramdan (2019) dengan judul artikel “Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional” memiliki hasil bahwa kepemimpinan authentic tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perkuliahan.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus” bahwa kepemimpinan authentic tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### ***Gaya Kepemimpinan Authoritarian***

Muhmuza (2015) mendefinisikan apabila gaya kepemimpinan authoritarian memiliki ciri yaitu pemimpin yang akan mempertahankan kekuasaannya dan mengambil otoritas pengambilan keputusan sebanyak mungkin. Dalam hal ini, pemimpin telah merencanakan imbalan dan hukuman untuk mengendalikan bawahannya, biasanya ide dari pemimpin gaya authoritarian hampir tidak terdengar.

Dalam gaya kepemimpinan authoritarian ini pemimpin tidak memotivasi bawahan secara langsung, hal yang terlihat adalah imbalan yang diberikan atas pekerjaannya dan hukuman atas kesalahannya dan juga pemimpin dengan gaya ini menuntut bawahan untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pemimpin dalam gaya ini merasa menjadi pengendali terhadap bawahannya dan yang diinginkan pemimpin hanyalah hasil yang akan diberikan kepada pemimpin sesuai yang diharapkan. Hal yang sering

terjadi adalah pemimpin dengan gaya ini tidak memiliki solusi yang inventif sehingga dapat mengakibatkan penurunan pengabdian bawahan terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari dan Hadi (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru” kepemimpinan authoritarian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kuliah, dan juga pada kinerja pekerjaan.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Asbari, Pramesworo dan Ramdan (2019) dengan judul artikel “Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional” memiliki hasil bahwa kepemimpinan authoritarian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru selama pembelajaran.

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Purwanto, Sopa, Primahendra, Kusumaningsih, Pramono (2020) dengan judul artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian” Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus bahwa kepemimpinan authoritarian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **Gaya Kepemimpinan yang Efektif**

Jurnal penelitian dari Paramita (2011) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan (Style of Leadership) yang Efektif dalam Suatu Organisasi” menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada kondisi setiap anggota organisasi tersebut. selain itu gaya kepemimpinan seseorang juga berbeda-beda disebabkan oleh karakteristik/sifat yang ada pada orang tersebut. pada umumnya gaya organisasi yang efektif diterapkan bergantung pada tugas dalam organisasi, tahapan kehidupan organisasi serta kebutuhan-kebutuhannya. Idealnya, Organisasi lebih membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai berbagai gaya kepemimpinan yang bisa beradaptasi tergantung situasi dan kebutuhan, dibandingkan berganti-ganti kepemimpinan dikarenakan akan berdampak pada organisasi tersebut.

Selain penelitian dari Paramita (2011) ada juga penelitian dari Sudharta, V. A. (2017) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi” yang menyatakan bahwa tidak adanya gaya kepemimpinan yang paling efektif, karena semua hal tersebut tergantung situasi dan kondisi tiap bawahan. Hal yang paling mempengaruhi gaya

kepemimpinan adalah kepribadian seorang pemimpin sendiri. Menurut penelitian dari Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014) dengan judul “*Effective leadership styles*” memuat hasil yang serupa dengan dua penelitian diatas, yang menyatakan bahwa efektifitas gaya kepemimpinan bergantung pada situasi dan kepribadian para pemimpin untuk mempengaruhi. Semakin banyak seorang pemimpin mengetahui preferensi kepribadian seorang pemimpin dapat membentuk dasar gaya kepemimpinan yang optimal dan fleksibel dalam menghadapi permasalahan dan memenuhi kebutuhan yang ada. gaya kepemimpinan dapat dikembangkan, dan bukan faktor utama dari bawaan sejak lahir.

Gaya kepemimpinan yang efektif dan ideal menurut Ambarwati (2015) dalam jurnalnya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood” adalah gaya kepemimpinan yang tergantung pada kondisi serta agota organisasinya. Karena setiap gaya kepemimpinan hanya cocok diterapkan pada kondisi tertentu. Sehingga pemimpin harus mengetahui kondisi nyata dalam organisasinya. Sehingga ia dapat menentukan model kepemimpinan yang tepat. Selain itu, tidak menutup kemungkinan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada setiap divisi atau seksi juga berbeda-beda. Nundeswaraswamy & Swamy (2014) dalam jurnal “*Leadership styles*” mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memengaruhi keefektifan atau kinerja organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mereka terapkan dalam organisasi tersebut.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Kesimpulan dari hasil analisis dari jurnal tersebut ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh signifikan adalah Gaya kepemimpinan Authoritarian dan Gaya Kepemimpinan Transformational. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass (1998) bahwa kepemimpinan dengan gaya transformasional jauh lebih unggul dibandingkan dengan gaya transactional. Gaya Authoritarian menjadi paling efektif dikarenakan dalam penerapannya gaya ini memakai reward dan punishment sehingga mengontrol kinerja bawahan sehingga menjadi gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara signifikan terhadap beberapa variabel seperti kinerja kuliah dan kinerja pekerjaan. Walaupun gaya Authoritarian dan Gaya Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh

yang signifikan. Namun, dalam kenyataannya gaya kepemimpinan yang efektif tidak dapat diterapkan pada semua kondisi dan situasi. Hal tersebut masih tergantung pada anggota organisasi serta kepribadian para pemimpin untuk mempengaruhi. Karena gaya kepemimpinan dapat dikembangkan maka seorang pemimpin dapat mempunyai berbagai gaya kepemimpinan yang bisa ia adaptasi tergantung situasi dan kebutuhan.

### Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya agar saat menjadikan sebagai eferensi dalam penelitian tentang kepemimpinan serta melakukan kajian variabel kepemimpinan dengan variabel lain. selain itu disarankan menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda dari penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, S. B., & Gill, C. (2017). Leading change authentically: How authentic leaders influence follower responses to complex change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2), 157-171.
- Ambarwati, N. (2015). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 3(3).
- Bass. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan supervisi pendidikan* Serang: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia maju.
- Muhumuza, M. V. (2015). *The Influence Of Authoritarian Leadership On Social, Political And Economic Development: A Comparative Study Of Zambia And Singapore*, S.L.: Technical University Of Kenya.
- Nundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in management*. 7(2), 57-62.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
- Paramita, P. D. (2011). Gaya Kepemimpinan (Style of Leadership) yang Efektif dalam Suatu Organisasi. *Dinamika Sains*, 9(21).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional?. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.
- Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
- Rifa'i, M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective leadership styles. *International Business Research*. 7(9), 165-172.
- Sudharta, V. A. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 1(3), 208-217.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A., Girne, N. C. M., & Şeşen, T. P. D. H. (2020). *The role of positive psychological capital in the effect of leadership styles on organizational commitment: A study of hospitality services*.
- Thoha, M. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wagimo, W., & Ancok, D. (2005). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer. *Jurnal Psikologi UGM*, 32(2), 112-127.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Harapan Masa
- Yukl, G., & Mahsud. (2010). R.Why Flexible and Adaptive Leadership is Essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62 (2), 81-93.