

Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi

Elvi Wirdah¹, Mirawati²

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Potensi Utama, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: wirdahelvi059@gmail.com

Abstrak

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode studi *literature*. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, organisasi atau perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik apabila karyawan tidak mendapatkan gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan dapat terwujud dengan adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat sebuah aturan yang dapat meningkatkan semangat karyawan, dengan adanya aturan yang ditetapkan dan gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan mentaati peraturan yang di tetapkan dan tidak melakukan kegiatan di luar aktivitas pekerjaannya, sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, organisasi

Abstract

This research method is to use the literature study method. Leadership style is one of the ways that companies do to increase employee morale at work, an organization or company may not achieve its goals properly if employees do not get a good leadership style. Leadership style can be realized with good cooperation between leaders and employees. Therefore, the company must be able to improve a rule that can increase employee morale, with the rules that are set and a good leadership style employees will obey the rules that are set and do not carry out activities outside their work activities, so that with their leadership style can increase employee morale so that work runs smoothly.

Keywords: leadership style, organization

PENDAHULUAN

Menjalankan suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak persiapan dalam pelaksanaannya. Adapun aspek-aspek yang melingkupi organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak faktor, yaitu internal seperti karyawan, manajemen, bahan baku, teknologi dan sebagainya, serta pihak eksternal antara lain kebijakan pemerintah, iklim investasi, politik, dan sebagainya. Di antara begitu banyak elemen dalam organisasi ada satu elemen yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi

mencapai suatu tujuan organisasi, yaitu gaya kepemimpinan (Orabi & Tareq, 2016; Persada, 2020)

Gaya pemimpin memiliki peranan penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin menjadi tokoh yang menentukan orang-orang yang tepat untuk organisasi guna membantu dalam pencapaian visi dan misi tersebut (Daulay & Kalsum, 2021; Fatuhrahman, 2018). Selain itu, di dukung oleh pemimpin yang dapat melayani, terus belajar, memperbaiki kesalahan yang dilakukan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, serta memotivasi karyawannya.

Kemampuan berkomunikasi yang baik adalah hal yang paling penting yang dimiliki pemimpin agar dapat menjalankan peranannya tersebut dalam kegiatan organisasi (Mutia, Mukhrar & Akbar, 2017). Keputusan yang akan di ambil oleh organisasi merupakan wewenang seorang pemimpin, namun komunikasi yang tepat tentunya dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan suatu keputusan (Imron & Suhardi, 2019). Melakukan pembinaan serta memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawannya juga memerlukan kemampuan berkomunikasi. Kemampuan komunikasi tersebut pun perlu dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para karyawannya untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Manusia selalu berusaha untuk mengorganisir segala sesuatu yang terjadi dalam hubungan yang kompleks untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan interaksi di antara orang-orang yang ada didalamnya. Maka proses komunikasi di dalam interaksi tersebut merupakan hal utama dalam organisasi. Dalam organisasi sering kali dihadapkan ketidakpastian informasi yang bermuara pada sikap karyawan yang resisten terhadap organisasi itu. Salah satu esensi fungsi komunikasi dalam organisasi adalah mengurangi ketidakpastian, abiguitas, kesulitan, dan ketakterdugaan.

Dalam organisasi diperlukan peranan pimpinan yang dapat menyusun strategi dan memiliki ketrampilan untuk menjadikan organisasi yang fleksibel dan inovatif. Pemimpin yang kompeten serta dapat menjadi agen perubahan sekaligus teladan bagi para karyawan, sehingga mampu mendorong mereka untuk menjalankan organisasi tersebut (Oktora, Rizan & Situngkir). Pemimpin adalah obyek persepsi, apakah akan dipersepsi sebagai orang yang kredibel, juga tergantung pada pelaku persepsi (*perceiver*) dalam menyeleksi,

mengorganisasikan dan menafsirkan informasi yang diterimanya (Arifudin, 2020). Sehingga setiap gerak-gerik pemimpin tentunya akan mendapatkan perhatian dari karyawannya menjadi sesuatu yang bisa dimaknai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap perilaku dan pembentukan sikap karyawan tersebut. Jika karyawan merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya, maka sikap positif tentunya akan muncul dalam hasil dari kinerja karyawannya. Dan sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang ada dalam diri pemimpinnya, maka akan menimbulkan sikap negatif dari karyawan tersebut terhadap pemimpinnya.

Seseorang di sebut pemimpin biasanya karena orang tersebut memiliki kemampuan lebih, yang kemudian ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Adapun kepemimpinan, didefinisikan sebagai apa yang dilakukan oleh pemimpin, yang menjadi proses memimpin sebuah kelompok, dan mempengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya. Definisi kepemimpinan secara luas dijabarkan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang di luar kelompok atau organisasi lainnya.

Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain secara konsisten. Melalui bahasa yang diucapkannya dan melalui tindakan yang dilakukannya, sehingga membantu orang

lain untuk memperoleh hasil yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga ketika seorang pemimpin melakukan kombinasi antara bahasa dan tindakan yang menggambarkan suatu pola yang cukup konsisten, guna mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tersebut sedang melakukan suatu gaya kerja yang kemudian di sebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Oleh karena itu, pemimpin harus dapat melakukan berbagai usaha guna mengembangkan sikap positif dari karyawannya, sehingga dapat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ada tiga faktor yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk mengubah sikap karyawannya yaitu:

1. Komunikator

Karyawan akan lebih mungkin mengubah sikap mereka menjadi lebih positif jika mereka mempercayai, menyukai dan mempersepsikan bahwa pimpinan memiliki berbagai kelebihan (Arifudin, 2020). Jika pimpinan tidak dipercaya, usahanya untuk mengubah sikap akan menjadi tidak berguna karena karyawan tidak akan meyakini atau menerima pesan pimpinannya. Menyukai pimpinan dapat menjadi penyebab perubahan sikap karyawan, karena mereka berusaha mengidentifikasi dan mengadopsi sikap serta perilaku seorang komunikator yang disukai (Mutia, Mukhrar & Akbar, 2017). Selain itu, jika karyawan mempersepsikan pimpinannya sebagai seseorang yang memiliki berbagai kelebihan, akan mengarahkan karyawan menjadi lebih reseptif dalam mengubah sikap mereka. Karena pimpinan yang hanya memiliki sedikit kelebihan, kurang dihormati oleh rekan kerja dan atasannya sehingga mengubah sikap karyawannya akan menjadi lebih sulit untuk menerima

masukan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

2. Pesan

Meskipun pimpinan dipercaya, disukai, dan di lihat memiliki kelebihan, pesan yang disampaikan pemimpin juga harus jelas, dapat dipahami, dan meyakinkan. Pimpinan hendaknya dapat mengirimkan pesan verbal maupun *nonverbal* yang persuasif dalam usaha mengubah sikap karyawannya, misalnya secara verbal pimpinan mengatakan bahwa dia mendukung presiden direktur yang baru, namun secara nonverbal di ketahui bahwa pimpinan tidak pernah menghadiri pertemuan dengan presiden direktur yang baru, yang menunjukkan bahwa sebenarnya pimpinan tersebut tidak mendukung presiden direktur yang baru tersebut.

3. Situasi

Kemampuan pimpinan untuk mengubah sikap karyawan juga tergantung pada situasi dimana usaha tersebut dilakukan. Salah satu faktor situasional yang dapat meningkatkan persuasi adalah pengalihan, misalnya untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kemampuan kinerja yang baik (Senny, Wijayaningsih,-. Faktor situasional lainnya yang juga dapat mendukung perubahan sikap karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang meyenangkan, sehingga dapat berdampak positif pada usaha pimpinan dalam mengubah sikap karyawannya. Dari paparan tersebut terlihat bahwa Pemimpin yang memiliki kompetensi dalam berkomunikasi untuk menyampaikan pesan kepada para karyawannya, sehingga dapat mengendalikan situasi yang terjadi di organisasi tentunya sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Arifudin,2020).

Gaya kepemimpinan yang baik sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan

dalam pencapaian tujuan organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada pemimpin. Adapun keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk lebih mengenal bawahannya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (Arifudin, 2020). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan dalam organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang didalamnya melakukan berbagai cara untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mencapai tujuan bersama (Amri, Suharmono & Rahadja, 2016). Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi seseorang dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi, perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dalam konteks suatu organisasi, adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah bakat dan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan dapat berperan mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan misi perusahaan yang telah ditetapkan (Senny, Wijayaningsih &

Kurniawan, 2018). Kepemimpinan yang diterapkan dapat menjadi suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

Kepemimpinan merupakan suatu penggerak dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat memberdayakan seluruh karyawan untuk selalu siap menghasilkan pekerjaan yang terbaik (Anggini, Musadieg & Sulisty, 2018). Kepemimpinan merupakan kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin.

Adapun pemimpin efektif atau tidak efektif, yaitu dengan mengelompokkan perilaku pemimpin sebagai berikut: 1). *task oriented behavior* (perilaku yang berorientasi pada ketugasan), pimpinan yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya, mengonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penjadwalan pekerjaan, pengkoordinasian aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan, membantu bawahannya dalam menentukan standar kinerja secara realistis. Pemimpin ini mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas yang dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan, gaya kepemimpinan seperti ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan, 2). *relationship-oriented behavior* (perilaku yang berorientasi pada hubungan), pemimpin memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia, sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami masalah yang dihadapi bawahannya, disamping itu meminta saran pada bawahannya dan mensubversi secara longgar, menentukan tujuan bawahannya dengan masukan dari bawahannya dan mempercayai bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya (Wijaya, Widayati & Rahmayanti, 2018). Gaya kepemimpinan tidak hanya tergantung dari sifat pribadi si pemimpin tetapi juga dari iklim yang sudah ditentukan oleh struktur dan kebudayaan kelompok. Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan antara lain: kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan mengarahkan-memotivasi tingkah laku orang lain. Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan sasaran kerja. Jiwa kepemimpinan di sini diharapkan mampu mendelegasikan atau memberikan tanggung jawab yang sesuai antar seorang pemimpin dengan anggotanya secara seimbang dan adil. Jiwa kepemimpinan yang tepat dalam kelompok biasanya yaitu kepemimpinan demokratis dimana kepemimpinan demokratis sangat menghargai potensi setiap individu yang terlibat didalamnya, mau mendengarkan nasihat dan sugesti terhadap anggotanya.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis menentukan bersama tujuan kelompok serta perencanaan langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat. Dalam gaya kepemimpinan demokratis lebih menekankan pada tiga hal utama yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan mementingkan hasil yang di capai dalam arti anggota dan pemimpin harus memiliki motivasi yang sama untuk berhasil sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan demokratis terdapat juga gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk

mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa di tekan.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional merupakan tipikal pemimpin yang mampu memotivasi dan mendorong bawahannya untuk melakukan pekerjaan melampaui beban tugas yang sudah ada serta seringkali melakukan lebih dari ekspektasi mereka sendiri. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level manajerial tertinggi di dalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya agar lebih inovatif dan kreatif.

Karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- a. Karismatik merupakan seorang pemimpin yang harus mampu memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, dan mendapatkan respek serta kepercayaan. Karakteristik merupakan kekuatan yang besar bagi seorang pemimpin untuk memotivasi pengikutnya dalam melaksanakan tugas. Para pegikut mempercayai pemimpin karena di anggap memiliki pandangan, nilai dan tujuan yang besar. Pemimpin yang berkarisma akan lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya agar berperilaku sesuai yang diharapkan. Kepemimpinan karismatik dapat memotivasi pengikutnya untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena kecintaannya kepada pemimpin.
- b. Inspirasional, pemimpin yang inspirasional adalah mereka yang bertindak dengan cara memotivasi dan

menginspirasi pengikutnya. Artinya, pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari para pengikutnya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, dan mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana.

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) merupakan salah satu diantara sekian model kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas lebih baik dari apa yang bawahan inginkan dan bahkan lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya. Kepemimpinan seperti ini akan menimbulkan kesadaran dan komitmen yang tinggi dari kelompok terhadap tujuan dan misi perusahaan serta akan membangkitkan komitmen para pekerja untuk melihat dunia kerja melampaui batas-batas kepentingan pribadi demi untuk kepentingan perusahaan sehingga diharapkan penerapan kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- b. Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggungjawab.
- c. Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

METODE

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode studi *literature*. Studi literatur atau yang biasanya di sebut

dengan studi kepustakaan merupakan salah satu metode pengumpulan data sekunder yang paling populer. Studi literatur adalah cara untuk menyelesaikan persoalan dengan menelusuri sumber-sumber tulisan yang pernah di buat sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan pemimpin yang akan menentukan arah organisasi akan dibawa. Kepemimpinan sendiri merupakan kegiatan seseorang dalam memengaruhi dan menggerakkan seluruh anggotanya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan menjadikan suatu organisasi yang dapat bergerak secara terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya transformasional tidak hanya berkontribusi terhadap keluaran organisasi, namun juga mengarah pada pertumbuhan personal orang-orang di dalamnya. Peran kepemimpinan dalam memotivasi dan memfasilitasi karyawan, dapat terepresentasikan dalam model kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional terjadi ketika ada interaksi sedemikian rupa antara para pemimpin dengan pengikutnya yang pada akhirnya saling mendorong diri pada tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Terdapat empat dimensi dari kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, motivasi inspirasional, stimulus intelektual dan perhatian individu.

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh tambahan, yaitu memperluas dan meningkatkan tujuan para bawahan serta membuat bawahan merasa percaya diri untuk melakukan sesuatu yang melebihi harapan sebelumnya berdasarkan kesepakatan eksplisit dan implisit. Gaya transformasional tidak hanya berkontribusi

terhadap keluaran organisasi, namun juga mengarah pada pertumbuhan personal orang-orang didalamnya.

Kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi berupa dorongan kepada bawahan untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi perusahaan serta inspirasi yang diberikan pemimpin berupa penentuan standar yang tinggi dalam memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat di capai serta mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi terhadap masa depan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, di mana visi organisasi tidak hanya diformulasikan tetapi juga dilaksanakan melalui aspek kepemimpinan transformasional pertama *idealized influence* yang berarti menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi pengikut. Kedua, *inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, hubungannya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok. Ketiga, *individualized consideration*, menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan. Keempat, *intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru. Kelima, *attributes charisma* yaitu pemimpin bersedia memberikan pengorbanan untuk kepentingan perusahaan yang menimbulkan kesan kepada bawahannya memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaannya sehingga pemimpin patut dihargai dan merasa bangga.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai

pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus memperhatikan bentuk sikap yang baik pada karyawan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin (Wijono, 2018).

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku ketika seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya (Fitria, Mukhtar & Akbar, 2017). Kepemimpinan dalam sebuah organisasi di tuntut untuk bisa membuat individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi (Mustomi, & Springingsih, 2020). Maka dari itu seorang pemimpin harus bisa memahami sikap dari individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Anggini, F. A. T., Musadieg, M. A., & Sulisty, C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi Dan Departemen Bengkel, Auto2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 173–180.

- Arifudin, O. (2020). The Effect Transactional - Transformational Leadership Style Perception and Performance. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 178-187. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.308>
- Daulay, A., & Kalsum, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 68-75. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i2.137>
- Faturahman, B. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(2), 101-112.
- Imron, I., & Suhardi, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Generasi Millennial. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 189-199. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.225>
- Oktora, J., Rizan, M., & Situngkir, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 41-64.
- Orabi & Tareq, G. A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 89-102.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Senny, M., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C. & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319-333. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.