


PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA ORGANISASI

Lidya Rosnoviana¹, Muhammad Irwan Padli Nasution²
Universitas Islam Negeri Sumatra Utara^{1,2}
Email: lidyarosnoviana7@gmail.com

<p>Menerima: 28/12/2025</p> <p>Diterima: 29/12/2025</p> <p>Menerbitkan: 30/12/2025</p>  <p>This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.</p>	<p>Abstrak</p> <p><i>Leadership is a crucial factor in determining the direction and success of an organization. A leader's role is not only to issue orders but also to serve as a role model and motivator for their members. This article aims to understand how leadership can influence the performance of organizational members. This paper uses a literature review method by collecting and analyzing various relevant literature on leadership theory and organizational performance. The study results indicate that effective leadership can increase work enthusiasm, responsibility, and cooperation among members. Leaders who possess good communication skills and are able to provide motivation can create a conducive and productive work environment. Thus, good leadership is a key to improving performance and achieving optimal organizational performance.</i></p> <p>Keywords: Leadership, Performance, Organization, Motivation, Managemen.</p>
---	---

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisiensi dan efektivitas untuk mencapai angka produktivitas kerja sama sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam setiap kegiatan organisasi, peran pemerintah tidak hanya sebatas memberikan perintah, tetapi juga menjadi pengarah, penggerak dan teladan bagi anggotanya. Pemimpin yang baik mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan seluruh anggota agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa kepemimpinan yang kuat, sebuah organisasi akan kehilangan arah dan sulit beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal.

Di era modern saat ini, tantangan organisasi semakin kompleks. Persaingan yang ketat, perkembangan teknologi, serta perubahan budaya kerja menuntut adanya kepemimpinan yang adaptif dan responsif. Banyak organisasi menghadapi penurunan kinerja karena lemahnya komunikasi, kurangnya motivasi anggota, dan tidak jelasnya arah kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi bukan hanya ditentukan oleh strategi atau sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dan memberdayakan anggotanya. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat loyalitas anggota. Pemimpin yang memahami potensi setiap individu dapat mengoptimalkan kinerja tim melalui pendekatan komunikasi yang baik dan pemberian

motivasi yang tepat. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi salah satu junci penting untuk menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi.

Jurnal ini membahas secara mendalam tentang bagaimana peran kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja organisasi berdasarkan kajian literatur dari berbagai sumber ilmiah. Kajian ini tidak hanya menyoroti teori-teori kepemimpinan yang telah ada, tetapi juga melihat bagaimana Penerapan gaya kepemimpinan tertentu dapat memengaruhi kinerja, motivasi, dan komitmen anggota. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi mahasiswa, praktisi, maupun pihak yang terlibat dalam organisasi agar lebih mudah memahami pentingnya peran kepemimpinan yang baik, diharapkan organisasi mampu berkembang secara berkelanjutan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

TINJAUAN TEORITIS

1. Konsep Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan secara teoritis didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan perilaku anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan formal, melainkan proses interaksi sosial antara pemimpin dan pengikutnya. Seorang pemimpin berperan dalam menetapkan visi, memberikan arah, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam teori manajemen, kepemimpinan dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi karena pemimpin menjadi penggerak utama sumber daya manusia. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan mengambil keputusan, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan teladan bagi anggota. Tanpa kepemimpinan yang jelas dan kuat, organisasi akan kehilangan arah dan sulit menjaga stabilitas kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi fondasi utama dalam mengelola organisasi dan meningkatkan kinerja anggotanya secara berkelanjutan.

2. Teori Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Beberapa teori kepemimpinan mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Setiap gaya memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja anggota organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis, misalnya, cenderung meningkatkan partisipasi, tanggung jawab, dan kepuasan kerja anggota karena pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, gaya otoriter lebih menekankan pada perintah dan kontrol yang ketat, sehingga dapat meningkatkan disiplin tetapi berpotensi menurunkan kreativitas anggota. Teori kepemimpinan modern juga menekankan pentingnya gaya kepemimpinan situasional, yaitu kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan karakteristik anggota. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, kinerja anggota organisasi dapat ditingkatkan secara optimal.

3. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja anggota organisasi. Secara teoritis, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangkitkan dan mempertahankan motivasi kerja anggota. Pemimpin yang mampu memberikan dorongan, penghargaan, serta pengakuan atas hasil kerja anggota akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Teori motivasi menjelaskan bahwa individu akan bekerja lebih baik apabila kebutuhan psikologis dan sosialnya terpenuhi. Dalam hal ini, pemimpin berperan sebagai motivator yang mampu memahami kebutuhan, potensi, dan harapan setiap anggota. Komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta keadilan dalam pembagian tugas merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan motivasi yang tinggi, anggota organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang kuat, dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

4. Kepemimpinan dan Penciptaan Lingkungan Kerja yang Produktif

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif. Secara teoritis, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas anggota organisasi. Lingkungan kerja yang positif ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta adanya rasa saling percaya antara pemimpin dan anggota. Kepemimpinan yang terbuka dan suportif memungkinkan anggota merasa dihargai dan didengarkan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam mengelola konflik dan memastikan kerja sama tim berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang produktif akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada penciptaan kondisi kerja yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode kajian pustaka (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik kepemimpinan dan kinerja organisasi. Kajian Pustaka dilakukan dengan cara membaca, menelaah, serta membandingkan teori-teori dan hasil penelitian terlebih dahulu yang membahas hubungan antara gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja anggota dalam organisasi. Sumber data yang digunakan terdiri dari buku-buku teks manajemen, artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, serta publikasi online yang memiliki kredibilitas akademik. Literatur yang dipilih berfokus pada konsep kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan peningkatan kinerja. Proses analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan menggambarkan hasil temuan teori yang relevan kemudian mengaitkannya dengan konteks kepemimpinan dalam organisasi modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aspek kritis dalam konteks manajemen organisasi, dan studi teoritis mengenai kepemimpinan telah memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika, tipe dan gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Menurut Tampubolon (2022), kepemimpinan dianggap sebagai suatu dinamika yang terus berkembang dan berubah seiring

waktu. Penulis ini menekankan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan dinamika internal organisasi (Nofrialdi et al., 2023).

Sementara itu, Mattayang (2019) memberikan pandangan yang lebih rinci mengenai tipe dan gaya kepemimpinan. Menurutnya, terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang mencakup otoriter, demokratis, laissez-fairez, transformasional, dan transaksional. Kajian ini menyatakan bahwa setiap tipe kepemimpinan memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Husadha et al., 2020). Misalnya, kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan yang inovatif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan jangka Panjang, sementara kepemimpinan transaksional lebih focus pada pertukaran keuntungan yang jelas antar pemimpin dan bawahan (Sudiantini & Saputra, 2022).

Dengan demikian, kajian teori ini menyoroti pentingnya pemahaman terhadap dinamika kepemimpinan yang terus berkembang dan variasi tipe serta gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi (Widjanakro, Pramukty, et al., 2022). Pemimpin yang mampu mengintegrasikan berbagai pendekatan ini dengan bijak dapat menciptakan lingkungan yang kerja seimbang dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mahaputra & Saputra, 2021)

Teori-Teori Kepemimpinan

Seiring perkembangan waktu, berbagai teori kepemimpinan telah muncul untuk menjelaskan bagaimana seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Beberapa teori utama yang sering digunakan antara lain:

a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat-sifat bawaan yang dimiliki individu, seperti charisma, rasa percaya diri, kecerdasan, dan kemampuan berkomunikasi. Karakteristik personal tersebut berperan penting dalam membentuk kemampuan seseorang untuk memimpin.

b. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Dalam teori ini, kepemimpinan dianggap sah sebagai hasil dari perilaku yang

dapat dipelajari, bukan semata-mata karena faktor bawaan. Terdapat dua gaya utama

kepemimpinan yang berfokus pada tugas dan kepemimpinan yang berfokus pada hubungan antarindividu.

c. Teori Kontingensi (*Contengency Theory*)

Teori ini menekankan bahwa efektivitas seorang pemimpin bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Fiedler (1997) menjelaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan muncul ketika gaya pemimpin selaras dengan tingkat kontrol situasional yang ada di lingkungan organisasi.

d. Teori Kepemimpinan

Transformasional dan Transaksional Bass dan Avolio (1994) membedakan dua jenis kepemimpinan ini. Kepemimpinan transformasional menggambarkan sosok pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangkitkan semangat pengikutnya untuk mencapai hasil yang melebihi harapan melalui visi dan karisma. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional menekankan hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut, dimana penghargaan diberikan atas kinerja dan kepatuhan yang baik.

Hubungan antara Pemimpin Transformasional dan Kinerja Organisasi

Hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi merupakan topik yang sering dipelajari dalam berbagai model atau kerangka konseptual dalam bidang manajemen. Salah satu kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan ini adalah Teori Transformasional Kepemimpinan (Rival, 2022). Teori ini menggambarkan bagaimana pemimpin transformasional yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Melalui gaya kepemimpinan yang membangkitkan semangat dan mengarahkan visi yang jelas, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Model teori agensi juga dapat menjelaskan hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional dapat berperan sebagai agen yang mengurangi konflik kepentingan antara pemangku kepentingan organisasi, seperti pemegang Saham dan karyawan, dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambilnya secara kolektif membawa manfaat bagi semua pihak terkait (Raharjo, 2007).

Dengan memahami hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi dalam berbagai kerangka konseptual ini, pemimpin dan manajer dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan relevan dengan konteks organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Model teori agensi juga dapat

menjelaskan hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional dapat berperan sebagai agen yang mengurangi konflik kepentingan antara pemangku kepentingan organisasi, seperti pemegang saham dan karyawan, dan memastikan bahwa keputusan dan Tindakan yang diambilnya secara kolektif membawa manfaat bagi semua pihak terkait.

Hubungan antara pemimpin transformasional dan kinerja organisasi merupakan area penelitian yang luas dan kompleks dalam bidang manajemen. Melalui pemahaman yang mendalam tentang berbagai model dan kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan ini, pemimpin dan manajer dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan relevan dengan konteks organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan. (Yanti, 2019).

Gaya kepemimpinan yang ideal

1. Karismatik

Kepemimpinan karismatik dapat dikatakan sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang ideal dalam manajemen sumber daya manusia. Pemimpin dengan karakter ini biasanya menjadi teladan serta inspirasi bagi seluruh anggota organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor subjektif seperti kepribadian, lingkungan, dan budaya yang membentuk dirinya.

Contoh nyata dari pemimpin karismatik adalah Soekarno. Ia dikenal memiliki kemampuan berbicara yang memukau, kepribadian yang kuat dan menarik, serta semangat yang teguh dalam memperjuangkan kemerdekaan Indonesia. Adapun ciri-ciri kepemimpinan karismatik meliputi:

- a. Visioner, mampu membayangkan dan merancang masa depan secara kreatif.
- b. Inovatif, berpikirluar kebiasaan dan memandang tantangan sebagai peluang.
- c. Percaya diri, memiliki keyakinan yang kuat dan jarang menunjukkan keraguan.
- d. Rendah hati, peka terhadap kebutuhan dan perasaan anggota organisasi.
- e. Berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan demi mewujudkan visi.
- f. Komunikatif, mampu mempengaruhi banyak orang melalui tutur kata dan tindakan.
- g. Mampu mengendalikan diri, tetap konsisten pada nilai dan prinsip yang diyakini.
- h. Agen perubahan, mendorong pembaruan menuju kondisi yang lebih baik.
- i. Pantang menyerah, tidak mudah putus asa meskipun menghadapi rintangan

besar.

Melalui sifat-sifat tersebut, kepemimpinan karismatik mencerminkan sosok pemimpin ideal yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan membawa organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Transformatif

Kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berupaya memotivasi dan memberdayakan bawahannya agar dapat bekerja sama dalam mewujudkan visi organisasi. Pemimpin dengan gaya ini memberikan kebebasan bagi anggota tim untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di lingkungan kerja mereka. Ruang Gerak yang luas ini memungkinkan anggota menjadi lebih kreatif, inovatif, serta mampu menciptakan solusi baru untuk berbagai permasalahan yang dihadapi, sekaligus memiliki pandangan yang jauh ke depan.

Adapun ciri-ciri pemimpin transformatif antara lain:

- a. Memiliki nilai integritas dan menjunjung tinggi keadilan.
- b. Menetapkan visi serta tujuan yang jelas dan terarah.
- c. Memiliki standar serta harapan yang tinggi terhadap kinerja tim.
- d. Mampu memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk berkembang.
- e. Memberikan dukungan, pengakuan, serta penghargaan atas hasil kerja.
- f. Membangun hubungan emosional yang positif dengan anggota organisasi.

3. Visioner

Secara umum, pemimpin dengan gaya kepemimpinan visioner mampu melihat peluang dan potensi organisasi sering kali tidak disadari oleh orang lain. Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan untuk menciptakan gagasan-gagasan baru yang dapat membawa organisasi menjadi lebih kompetitif dan unggul di tengah persaingan.

Menurut Masturi et al. (2021), ciri-ciri kepemimpinan visioner meliputi:

- a. Kemampuan dalam merumuskan, mengomunikasikan, dan mewujudkan visi organisasi secara profesional.
- b. Mampu memperoleh kepercayaan serta rasa hormat dari anggota tim dalam proses pencapaian tujuan bersama.
- c. Memiliki integritas, konsistensi, loyalitas, kompetensi, dan keterbukaan dalam bersikap serta mengambil keputusan.

Peran Kepemimpinan dalam Mengembangkan Organisasi

a. Pengertian Pengembangan Organisasi

Secara sempit, pengembangan organisasi sering diartikan sebagai kegiatan pelatihan kepekaan terhadap dinamika dan hubungan antarindividu dalam organisasi. Namun, dalam pengertian yang lebih luas konsep ini mencakup setiap Upaya yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui penerapan prinsip, teori, serta pendekatan yang berlandaskan pada ilmu perilaku (Gibson, 1997)

Proses pengembangan dalam organisasi dapat difokuskan pada berbagai aspek, seperti struktur, organisasi, perilaku karyawan, hingga pemanfaatan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Robbins (1996) menambahkan bahwa pengembangan organisasi membutuhkan perencanaan yang matang dan terarah agar dapat mencapai efektivitas yang diinginkan. Stoner (1996) menambahkan bahwa pengembangan organisasi merupakan pendekatan jangka Panjang yang bersifat menyeluruh, kompleks, dan memerlukan investasi yang cukup besar. Tujuannya adalah untuk membawa organisasi menuju Tingkat kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan kepuasan kerja seluruh anggota di dalamnya.

b. Faktor-Faktor yang Mendorong Perlunya Pembangunan Organisasi

Perubahan serta pengembangan organisasi menjadi kebutuhan penting bagi setiap institusi agar dapat bertahan di Tengah persaingan yang semakin ketat, perkembangan pasar, serta kemajuan teknologi menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dengan kondisi dan tantangan yang ada. Menurut Robbins (1996), terdapat enam faktor utama yang mendorong terjadinya perubahan dan pengembangan organisasi. Pertama, faktor tenaga kerja, yaitu meningkatnya keberagaman budaya, bertambahnya jumlah tenaga professional, serta munculnya pekerja baru dengan keterampilan yang belum memadai. Kedua, faktor teknologi, yang meliputi penggunaan computer dan sistem otomatisasi, perubahan pola kerja, serta penerapan program *Total Quality Management (TQM)*. Ketiga, faktor ekonomi, seperti fluktuasi pasar saham, perubahan suku bunga, dan pergerakan nilai tukar mata uang asing. Keempat, persaingan global yang semakin ketat akibat perkembangan pasar internasional, merger, dan konsolidasi antar perusahaan. Kelima, faktor sosial, seperti meningkatnya jumlah masyarakat yang menempuh pendidikan tinggi, perubahan pola perkawinan di kalangan muda, serta meningkatnya angka perceraian. Terakhir, faktor politik dunia, termasuk intervensi militer seperti invasi Amerika Serikat ke Irak, isu terorisme global, dan perubahan sistem politik di beberapa negara seperti Uni Soviet.

c. Karakteristik Pengembangan Organisasi

Mengembangkan sebuah organisasi merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan dukungan dari seluruh elemen, terutama dari pihak manajemen puncak. Menurut Margulies dan Raia dalam (Gibson, 1996), terdapat beberapa karakteristik penting yang harus dimiliki dalam proses pengembangan organisasi. Pertama, pengembangan organisasi harus dilaksanakan secara terencana, mencakup penetapan tujuan yang jelas, proses pemantauan yang berkelanjutan, serta Tindakan korektif yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedua, pendekatan yang digunakan perlu berorientasi pada pemecahan masalah, dengan memanfaatkan teori serta hasil

penelitian dari berbagai disiplin ilmu. Ketiga, pengembangan organisasi harus menerapkan pendekatan sistemik, yang mengintegrasikan unsur manusia, teknologi, struktur, serta proses manajerial di dalam organisasi.

Selanjutnya, pengembangan organisasi sebaiknya menjadi bagian yang menyatu dengan proses manajemen, bukan sekedar kegiatan yang dilakukan pihak luar. Selain itu, proses ini bersifat berkelanjutan, artinya tidak hanya dijalankan secara sementara, tetapi terus dilakukan untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Pengembangan organisasi juga harus berorientasi pada hasil dan tindakan nyata, dengan fokus pada perbaikan yang dapat segera diterapkan tanpa menunggu kondisi tertentu. Terakhir, seluruh kegiatan pengembangan organisasi harus didasarkan pada teori dan praktik yang valid serta profesional, bukan sekedar Tindakan coba-coba atau pendekatan yang bersifat sementara. Dengan karakteristik tersebut, pengembangan organisasi dapat memberikan dampak positif dan berkelanjutan bagi efektivitas serta kinerja seluruh anggota organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau jabatan, tetapi juga tentang kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memandu karyawan yang mencapai tujuan Bersama. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja organisasi sangat penting, dan kepemimpinan menjadi bagian yang sangat vital dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Pentingnya kepemimpinan terlihat dari kemampuannya Menyusun visi yang jelas, merumuskan strategi Perusahaan, memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong setiap anggota tim memberikan kontribusi terbaik. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, otoriter, atau demokratis, berpengaruh besar terhadap semangat dan kinerja karyawan. Gaya transformasional cenderung menciptakan iklim yang kreatif dan inovatif, sedangkan gaya transaksional lebih berfokus pada pertukaran keuntungan yang terang antara pemimpin dan bawahan. Pengaruh kepemimpinan tidak hanya berdampak pada dunia internal organisasi, tetapi juga terkait dengan faktor eksternal seperti budaya organisasi dan komunikasi yang efektif (Saputra, khaira, et al., 2023).

Budaya organisasi yang mendukung kepemimpinan inklusif dapat memperkuat dampak positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antara pemimpin dan tim juga sangat penting dalam meningkatkan pemahaman, mengurangi ketidakpastian, serta memperkuat dampak positif pada kinerja karyawan, beberapa tantangan bisa muncul, seperti ketidaksetujuan terhadap perubahan dari Sebagian karyawan atau perlunya memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi tertentu (Widjanarko, Saputra, et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan dan penelitian tentang kepemimpinan termasuk pelatihan pemimpin, sangat penting untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dinamika kepemimpinan secara mendalam, organisasi dapat membangun strategi yang lebih adaptif dan efektif untuk mencapai tujuan di Tengah lingkungan bisnis yang terus berubah (Hernikasari et al., 2022).

KESIIMPULAN

Kepemimpinan sangat penting dalam menentukan arah, efektivitas, dan keberhasilan sebuah organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga bertindak sebagai contoh, pendorong, dan penggerak yang mampu menginspirasi dan membimbing anggota organisasi untuk mencapai tujuan Bersama. Berbagai gaya kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, karismatik, dan visioner memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja anggota organisasi. Terutama gaya kepemimpinan transformasional dan visioner terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas anggota melalui pemberian motivasi, kepercayaan, dan arahan yang jelas.

Kepemimpinan yang baik juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang terbuka, serta memperkuat budaya organisasi yang produktif. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan karakteristik anggota tim sangat penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Meskipun demikian, kepemimpinan tetap menghadapi tantangan, seperti perlu beradaptasi dengan perubahan teknologi, kompleksitas organisasi, dan keragaman karakter anggota. Oleh karena itu, sangat penting untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan melalui pelatihan, pembelajaran organisasi serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif. Dengan demikian, kepemimpinan yang kuat, fleksibel, dan berintegritas akan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). "Meningkatkan Efektivitas Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional." Sage Publications.
- Fiedler, F. E. (1967). "Sebuah Teori Efektivitas Kepemimpinan." McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., et al. (1996). Organisasi, Jilid 1. Erlangga.

- Husadha, C., Winarso, W., Hidayat, W. W., Widjanarko, W., Suryati, A., & Fikri, A. W. N. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v3i1.51>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1. PT Prehallindo.
- Raharjo, E. (2007). Teori agensi dan teori stewardship dalam perspektif akuntansi. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2 (1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja repository.radenintan.ac.id/30343/ Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 213–223
- Stoner, J. A. F., et al. (1996). *Manajemen*, Jilid II. PT Prenhallindo.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., & Yulianah, H. (2022). Strategic Financial Management in Micro, Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 255–260. journal.seaninstitute.or.id
- Yanti, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Kantor

International, Journal of Islamic Business Management (IJMBS), Vol. 4 (5) 2025
E-ISSN : 2963-2218 Hal. 496 - 506

Pegawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Banjarmasin).
Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2 (2), 92–99.