

Analisis Konseptual Terhadap Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan

Anissaa Alhaqqoh Darwis¹, Agus Saputra², Anita Triana Apriyanti³, Wulan Noviyanti Asyarah⁴,
Zunus Matori⁵, Yudo Dwiyono⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Article Info

Article history:

Received August 1, 2024
Revised August 1, 2024
Accepted August 5, 2024

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Kepemimpinan,
Perilaku Organisasi

Keywords:

*Leadership Style,
Leadership,
Organizational Behavior*

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah faktor utama yang sangat mempengaruhi dinamika dan kinerja suatu organisasi. Artikel ini akan mengupas secara mendalam pentingnya gaya kepemimpinan dalam perilaku organisasi. Melalui analisis konseptual yang didukung oleh berbagai tinjauan literatur, artikel ini akan menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada kepuasan kerja, produktivitas, inovasi, dan budaya organisasi. Selain itu, tulisan ini juga akan menyoroti dampak gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, termasuk budaya kerja, motivasi karyawan, serta efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya gaya kepemimpinan dalam perilaku organisasi melalui kajian literatur dan analisis konseptual. Fokus utamanya adalah mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan, menganalisis pengaruhnya terhadap perilaku organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk integrasi yang efektif antara kepemimpinan dan perilaku organisasi.

ABSTRACT

Leadership style is a major factor that greatly influences the dynamics and performance of an organization. This article will explore in depth the importance of leadership style in organizational behavior. Through a conceptual analysis supported by various literature reviews, this article will explain how leadership style impacts job satisfaction, productivity, innovation, and organizational culture. In addition, this paper will also highlight the impact of leadership style on overall organizational success. The leadership style applied by a leader can affect various aspects of an organization, including work culture, employee motivation, and overall organizational effectiveness and performance. This article aims to explore the importance of leadership styles in organizational behavior through a literature review and conceptual analysis. The main focus is to identify various leadership styles, analyze their influence on organizational behavior, and provide recommendations for effective integration between leadership and organizational behavior.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Yudo Dwiyono
Program Studi Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman,
Samarinda, Indonesia

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui peran kepemimpinan sebab kesalahan pemimpin tidak hanya berdampak pada pengaturan personil tetapi menghambat tindakan-tindakan efektif lainnya dalam penyelesaian masalah organisasi yang lebih bersifat mendasar. Latifah [1] menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mengatasi hambatan struktural dalam organisasi melalui strategi adaptif dan pengaruh yang tepat. Artikel lainnya mengemukakan bahwa pemimpin yang kompeten mampu mengalokasikan dan mengoptimalkan sumber daya yang terbatas serta memperbaiki prosedur yang kurang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi [2]. Lebih lanjut dinyatakan pula bahwa kepemimpinan merupakan hal yang penting (critical) dalam suatu organisasi serta bersifat kompleks sehingga perlu dipahami dan dikaji secara terkoordinasi supaya dapat dilaksanakan secara efektif [3].

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif, karena pemimpin yang baik dapat mengatasi hambatan struktural, mengoptimalkan sumber daya, dan memperbaiki prosedur yang kurang efektif, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kesalahan dalam kepemimpinan dapat menghambat tindakan efektif dan penyelesaian masalah mendasar dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengkajian kepemimpinan yang terkoordinasi sangat penting untuk mencapai efektivitas dalam organisasi pendidikan. Maka sudah seharusnya jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sendiri.

Gaya kepemimpinan ini didefinisikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, tidak terkecuali organisasi pendidikan. Hal ini sangat mempengaruhi karakteristik kepemimpinan individu yang mampu memberikan arahan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Ini sangat berdampak pada karakteristik kepemimpinan seseorang yang mampu memberikan arahan sesuai dengan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mengintegrasikan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi sebagai panduan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan [4].

Dalam konteks perilaku organisasi, gaya kepemimpinan sangat penting peranannya untuk menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan dan situasi unik dari organisasi. Teori kepemimpinan situasional oleh [5] menggarisbawahi bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada seberapa baik pemimpin dapat menyesuaikan gaya mereka dengan tingkat kematangan dan kesiapan karyawan. Pemimpin yang dapat mengadaptasi gaya mereka sesuai dengan kebutuhan tim lebih cenderung berhasil memotivasi anggota tim dan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, memahami berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana menerapkannya dalam konteks organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Mengingat pentingnya peran gaya kepemimpinan terhadap perilaku organisasi, penulis kemudian tertarik untuk melakukan suatu analisis konseptual didukung oleh berbagai literatur yang sesuai sehingga tidak hanya bermanfaat bagi penulis tetapi juga menjangkau pembaca secara lebih luas.

2. METODE

Artikel ini ditulis dengan metode analisis konseptual (*Concept Analysis*) seperti yang dikemukakan [6] bahwa analisis konsep merupakan identifikasi konsep-konsep utama yang akan diajarkan dan menyusunnya secara sistematis serta mengaitkan satu konsep dengan konsep lain yang relevan, sehingga membentuk hubungan antar konsep. Lebih lanjut, Kimberly Neuendorf tahun 2022 dalam bukunya "*The Content Analysis Guidebook*," mengartikan analisis konten sebagai metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengkodekan, dan menghitung kejadian dari kata-kata, tema, atau konsep dalam teks.

Berdasarkan definisi tersebut, maka artikel ini mengidentifikasi konsep-konsep utama yang relevan dengan topik yang dibahas. Setelah itu, konsep-konsep tersebut disusun secara sistematis untuk memetakan bagaimana mereka saling berhubungan dan berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih luas. Proses ini memungkinkan penulis untuk menghubungkan konsep-konsep individual ke dalam jaringan konsep yang lebih besar, menciptakan hubungan yang logis dan koheren. Keseluruhan pendekatan yang digunakan dalam artikel ini memastikan bahwa penulisan tidak hanya menyajikan informasi secara deskriptif, tetapi juga secara analitis, memberikan wawasan yang kaya dan terperinci tentang subjek yang dikaji. Dengan cara ini, pembaca dapat memahami konsep-konsep utama dengan lebih baik dan melihat bagaimana konsep-konsep tersebut berhubungan satu sama lain dalam konteks yang lebih luas, menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap gaya kepemimpinan terhadap perilaku organisasi pendidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan selalu berkaitan erat dengan manajemen sehingga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada peran aktif pemimpinnya. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan agar organisasi tetap hidup dan berkembang. Para pemimpin memiliki berbagai gaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang telah ditentukan; karena setiap organisasi menghadapi berbagai masalah yang berbeda, pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berkenaan dengan hal tersebut, Pamudji [7] menyatakan bahwa kepemimpinan tersebut merupakan suatu "seni" untuk menyamakan mindset atau persepsi dari setiap anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam kepemimpinan adalah karakteristik kepemimpinan efektif, integritas, visi yang jelas, kemampuan komunikasi, keberanian dalam pengambilan keputusan yang tepat [8]. Kepemimpinan adalah suatu bidang penelitian dan merupakan keterampilan yang mudah dimana meliputi kesangupan seseorang individu atau organisasi untuk "memimpin" suatu organisasi. A Christie et.al [9] mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Selain itu gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [10].

Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi,

mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang baik akan berfungsi sebagai pendorong utama bagi keberhasilan organisasi, karena ia dapat memperkuat komunikasi internal, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dalam Teori Path Goal juga dinyatakan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pimpinan mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kekompakan kelompok dan menumbuhkan nilai positif. Setelah kelompok terbiasa dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan kerjasama untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Perilaku organisasi berorientasi pada kemampuan yang dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan andil yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi motivasi dan performa karyawan, tetapi juga berperan penting dalam mengelola perubahan dan konflik dalam organisasi. Pemimpin yang fleksibel dan adaptif dapat memanfaatkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk menghadapi situasi yang berubah-ubah dan mengatasi tantangan yang muncul, seperti perubahan struktural atau dinamika tim yang kompleks. Misalnya, pemimpin yang mengadopsi pendekatan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan dan kepemilikan karyawan terhadap proses perubahan, sementara gaya kepemimpinan yang lebih direktif mungkin diperlukan untuk situasi krisis yang membutuhkan keputusan cepat dan jelas.

Satu, teori kepemimpinan sifat (Trait Theory) yang berfokus pada sifat-sifat atau karakteristik pribadi yang membuat seseorang menjadi pemimpin efektif. Misalnya, ciri-ciri seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan keterampilan sosial dianggap penting dalam teori ini. Teori ini mulai populer pada abad ke-19, terutama melalui karya-karya para sejarawan dan filsuf seperti Thomas Carlyle. Carlyle, dalam bukunya *On Heroes, Hero-Worship, and The Heroic in History* tahun 1841, mengemukakan bahwa sejarah dunia adalah hasil dari tindakan individu-individu besar yang memiliki sifat-sifat luar biasa. Menurutnya, pemimpin hebat ini muncul di saat-saat krisis dan memiliki kualitas-kualitas khusus yang membedakan mereka dari orang biasa.

Dua, teori kepemimpinan kontingensi muncul sebagai respons terhadap pendekatan kepemimpinan yang lebih bersifat preskriptif, seperti teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Beberapa teori kontingensi yang dikenal antara lain Teori Kepemimpinan Fiedler, Teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard, dan Model Kepemimpinan Path-Goal House. Teori kepemimpinan ini kontingensi telah berkembang dengan baik dalam beberapa dekade terakhir dan tetap relevan dalam konteks modern. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa teori ini dapat diadaptasi untuk menghadapi tantangan kontemporer, seperti perubahan teknologi, globalisasi, dan lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Tiga, teori kepemimpinan yang menawarkan perspektif berbeda dari pendekatan kepemimpinan berbasis karakter atau traits. Sementara teori-teori sebelumnya seperti “Teori

Kepemimpinan Karakter” lebih fokus pada sifat dan kualitas bawaan pemimpin. Teori kepemimpinan tindakan berfokus pada perilaku pemimpin sebagai kunci untuk efektivitas kepemimpinan. Pendekatan ini muncul sebagai tanggapan terhadap teori traits yang dianggap terlalu menekankan kualitas pribadi pemimpin tanpa mempertimbangkan konteks dan perilaku mereka dalam situasi kepemimpinan. Teori ini didasarkan pada premis bahwa pemimpin yang efektif dapat ditentukan bukan hanya oleh karakter mereka tetapi juga oleh perilaku mereka dalam situasi tertentu.

Empat, teori kepemimpinan servant menawarkan perspektif yang berbeda dari model kepemimpinan tradisional dengan menekankan pentingnya melayani bawahan sebagai inti dari kepemimpinan yang efektif. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa prinsip-prinsip servant leadership masih sangat relevan dalam konteks kontemporer, baik dalam menghadapi tantangan era digital, meningkatkan kesejahteraan karyawan, maupun dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Penerapan teori ini dalam praktik menunjukkan bahwa kepemimpinan servant tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga untuk kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sebagai teori yang terus berkembang, kepemimpinan servant menawarkan pendekatan yang berfokus pada nilai-nilai kemanusiaan dan pelayanan, yang sangat penting dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika dunia kerja saat ini.

Lima, teori kepemimpinan transformasional ini dikenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan diperluas Bernard Bass pada 1985. Teori ini menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan mentransformasikan bawahan untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang lebih menyeluruh dan berdampak. Teori Kepemimpinan Transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk mengubah atau mentransformasikan bawahan dengan cara memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan komitmen yang lebih besar terhadap visi bersama. Kepemimpinan transformasional juga relevan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Pemimpin transformasional dapat memainkan peran kunci dalam membangun keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa pemimpin yang menginspirasi dan mendorong partisipasi aktif dapat membantu mengatasi tantangan keberagaman dan menciptakan kultur yang lebih inklusif [11].

Enam, teori kepemimpinan situasional ini mengusulkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Sebaliknya, pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka berdasarkan tingkat kesiapan atau kematangan pengikut mereka, yang terdiri dari dua dimensi utama yakni kemampuan dan motivasi. Gaya kepemimpinan yang direkomendasikan dalam teori 15 ini meliputi mengarahkan (directive), melatih (coaching), memberdayakan (supporting), dan delegasi (delegating). Penerapan teori kepemimpinan situasional menjadi semakin relevan karena dinamika tempat kerja yang semakin kompleks dan cepat berubah. Menurut sebuah studi, kepemimpinan situasional telah terbukti efektif dalam berbagai lingkungan kerja yang berbeda, termasuk di era digital dan pekerjaan jarak jauh [5].

Tujuh, teori kepemimpinan jalur pencapaian tujuan berfokus pada bagaimana pemimpin dapat membantu pengikut mencapai tujuan mereka dengan memberikan dukungan yang tepat dan menghilangkan hambatan yang mungkin mereka hadapi. House [12] mengemukakan bahwa pemimpin harus melakukan dua hal utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut: menetapkan jalur yang jelas untuk pencapaian tujuan dan menyediakan dukungan

yang diperlukan untuk mengatasi rintangan. Ada tiga gaya kepemimpinan utama dalam teori ini: gaya direktif, gaya suportif, dan gaya partisipatif.

Delapan, teori atribut dalam Kepemimpinan berfokus pada bagaimana pemimpin dan pengikut menginterpretasikan hasil dari tindakan mereka. Atribusi adalah proses di mana individu menentukan penyebab dari hasil tindakan mereka dan orang lain, yang kemudian mempengaruhi motivasi dan respons mereka [13].

Dengan demikian, pemahaman tentang bagaimana mengelola berbagai gaya kepemimpinan dalam berbagai situasi dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang di lingkungan yang terus berubah, untuk itu maka uraian tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap perilaku organisasi dalam pembahasan berikutnya.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat atau karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik setiap individu, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat individu dalam berkinerja. Pemahaman tentang perilaku organisasi ini akan bermanfaat dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam lingkungan organisasi.

Perilaku organisasi akan berdampak langsung pada cara individu dan kelompok dalam organisasi berinteraksi, bekerja, dan mencapai tujuan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi, dampaknya terhadap kinerja, dan strategi untuk memperbaikinya sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi mencakup berbagai elemen yang membentuk bagaimana individu berperilaku dalam suatu organisasi. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, sifat pekerjaan, dan jumlah orang yang hadir dapat berdampak signifikan terhadap perilaku karyawan. Selain itu, memahami dinamika individu dan kelompok, termasuk komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan kepuasan kerja, sangat penting untuk manajemen perilaku organisasi yang efektif. Selain itu, gaya manajemen yang diterapkan oleh para pemimpin, baik yang berwibawa atau demokratis, memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan.

Untuk memahami perilaku organisasi ini, maka tahap dasar yang harus dilakukan terlebih dulu memahami konsep dasar organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa pandangan dari para ahli terhadap teori organisasi yakni: a) Teori X dan Y oleh Douglas McGregor yang menjelaskan dua paradigma dasar manajer terhadap karyawan mereka. Teori X mengasumsikan bahwa karyawan pada dasarnya malas dan memerlukan pengawasan ketat, sedangkan Teori Y berpendapat bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja dan bertanggung jawab. Teori ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan keyakinan manajer terhadap sifat karyawan mereka, b) Teori sistem oleh Daniel Katz dan Robert L. Kahn yang memandang bahwa organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling terkait dan bergantung sehingga setiap perubahan dalam satu bagian organisasi dapat berdampak luas pada keseluruhan sistem, c) Teori kontingensi oleh Joan Woodward, James D. Thompson yang menekankan bahwa tidak ada satu metode pengelolaan yang bisa diterapkan untuk semua situasi. Struktur dan strategi organisasi harus disesuaikan dengan kondisi spesifik dan lingkungan eksternal yang unik. Hal ini berarti manajer harus fleksibel dan mampu menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan situasi yang ada, d) Teori pembelajaran organisasi dari Peter Senge yang mengklaim bahwa organisasi yang sukses

adalah yang mampu terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Teori ini menekankan pentingnya inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi di dalam organisasi, e) Teori Weick oleh Karl Weick yang menekankan pentingnya memahami bagaimana individu dalam organisasi berinteraksi dan memproses informasi. Organisasi merupakan hasil dari proses sosial dan komunikasi yang terus-menerus, f) Teori perilaku oleh Chester Barnard yang memandang organisasi sebagai sistem kerjasama antara orang-orang melalui komunikasi yang efektif dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka perilaku organisasi kemudian dapat diterjemahkan sebagai penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Didalam suatu organisasi terdapat sistem sosial yang mencakup berbagai aspek seperti publik, bisnis, sosial dan lain-lain. Sebagai contoh PSSI (Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia) sebagai organisasi yang bergerak dibidang olahraga sepakbola tidak hanya terpaku pada satu aspek kajian yaitu sepakbola. Bidang – bidang lain juga harus dikaji untuk memajukan organisasi dan mencapai tujuannya memajukan sepakbola Indonesia. Aspek yang dikaji antara lain aspek bisnis, publik dll. Mungkin anda bertanya, "Apa kaitan sepakbola dengan bisnis?". Pada Zaman sekarang ini olahraga khususnya sepakbola memiliki kaitan dengan aspek bisnis contohnya hak siar televisi, iklan sponsor yang dapat menghasilkan income. Kemudian apa hubungannya dengan sosial? Dalam aspek bisnis, masyarakat merupakan pasar. Sedangkan dalam bidang olahraga masyarakat adalah factor pendukung dimana masyarakat itu sendiri adalah bagian dari sosial.

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan perilaku organisasi merupakan aspek penting yang mempengaruhi dinamika dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, memiliki dampak positif dengan cara menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang transformasional mendorong inovasi dan kreativitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Hal ini tercermin dalam budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara maksimal.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan transaksional yang lebih fokus pada penghargaan dan hukuman dapat mempengaruhi perilaku organisasi dengan cara yang lebih mekanis dan berorientasi pada tugas. Meskipun gaya ini efektif dalam situasi tertentu yang membutuhkan kepatuhan dan hasil cepat, namun dapat menghambat motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan dalam jangka panjang. Kepemimpinan otokratis, yang cenderung kaku dan hierarkis, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang fleksibel dan mengurangi rasa memiliki di antara anggota tim.

Gaya kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, seringkali meningkatkan komunikasi dan hubungan interpersonal. Hal ini mendorong kerja sama tim dan menciptakan suasana kerja yang positif. Pemimpin yang mendukung dan terbuka terhadap masukan karyawan dapat mengatasi konflik dengan lebih efektif dan membangun kepercayaan yang kuat di dalam tim.

Selain itu, teori pembelajaran organisasi yang diperkenalkan oleh Peter Senge menekankan pentingnya kepemimpinan dalam membangun budaya belajar dan beradaptasi. Pemimpin yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan inovasi membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dan mempertahankan daya saing. Dengan demikian, gaya

kepemimpinan yang tepat tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga keseluruhan efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Referensi dari teori-teori kepemimpinan terbaru menegaskan bahwa pemimpin yang fleksibel dan adaptif mampu menyesuaikan gaya mereka dengan kebutuhan dan kondisi spesifik organisasi. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan perilaku organisasi sangat penting bagi pengembangan dan keberhasilan organisasi di era modern.

4. KESIMPULAN

Hasil dari analisis konseptual yang penulis lakukan terhadap pentingnya gaya kepemimpinan dalam perilaku organisasi pendidikan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membentuk perilaku individu dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif, yang menekankan inspirasi, motivasi, dan keterlibatan, terbukti meningkatkan kinerja, kepuasan, dan komitmen staf pendidikan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu otokratis dapat menghambat inovasi dan menurunkan moral. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang adaptif dan mendukung untuk mencapai lingkungan pendidikan yang produktif dan harmonis.

REFERENSI

- [1] Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional, Vol 01, No*, 103–111.
- [2] Oktarini, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 108–121. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.700>
- [3] Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: Pt Evi). *Journal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- [4] Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*.
- [5] 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*, 23(1), 50. <https://doi.org/10.35917/tb.v23i1.248>
- [6] Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2021). *Three approaches to qualitative content analysis. Qualitative Health Research*, 31(4), 591-601.
- [7] Pamudji. 1993. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Yogyakarta. Alfabeta.
- [8] Subhan Iswahyudi, M. dkk (2023). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Kepri. Yayasan Cendekia Mulya Mandiri.
- [9] Christie, A., Fauzi, A., Harahap, A. H., Difa andani, C., & Nurhaliza, D. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1013–1017. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.211>
- [10] Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56–63. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>
- [11] Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan.

MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 1(3), 191–205.
<https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>

- [12] House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- [13] Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>