Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1822-1829
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi

Finis Sandra Zai, Giska Safira, Gitaries Br Tarigan, Rotua Sahat Pardamean Simanullang
Universitas Negeri Medan
finiszai9@gmail.com, giscasafira2212@gmail.com, gitaries10@gmail.com, rotua@unimed.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan dan memengaruhi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi, kerja sama, kenyamanan, keterlibatan, dan kinerja anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap anggota dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka. Data diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah, artikel dan buku yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan perilaku anggota organisasi. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan mengidentifikasi, menguraikan, dan membandingkan temuan penelitian terdahulu, kemudian dikaitkan dengan teori kepemimpinan transformasional dan teori Path-Goal. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran dalam memengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi. Pengaruh tersebut tidak selalu terjadi secara langsung, tetapi melalui peningkatan motivasi, komunikasi, keterlibatan, kerja sama, dan tanggung jawab anggota. Namun, pengaruh setiap gaya kepemimpinan dapat berbeda sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi organisasi serta membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas dan menghargai kontribusi anggota. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat mendukung terciptanya kerja sama dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menguji hubungan tersebut secara empiris dengan melibatkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Anggota Organisasi, Kinerja, Motivasi, Organisasi

Abstract

Leadership style is one of the important factors in the sustainability of an organization because leaders play a role in directing and influencing members to achieve common goals. Different leadership styles can affect the motivation, cooperation, comfort, involvement, and performance of organizational members. This study aims to examine the influence of leadership style on members within an organization. This study uses a descriptive qualitative method with a literature review approach. Data were obtained from various scientific journals, articles, and books related to leadership styles and organizational member behavior. The collected data were then analyzed descriptively by identifying, describing, and comparing the findings of previous studies, which were then linked to transformational leadership theory and Path-Goal theory. The results show that leadership style plays a role in influencing the behavior and performance of organizational members. This influence does not always occur directly but works through improved motivation, communication, engagement, cooperation, and responsibility of members. However, the influence of each leadership style may vary depending on organizational conditions and member characteristics. Therefore, leaders need to adjust their leadership style to the organizational situation, establish good communication, provide clear directions, and appreciate members' contributions. The appropriate application of leadership style can support cooperation and the achievement of organizational goals. Future studies are recommended to test this relationship empirically by including work motivation, job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment.

Keywords: Leadership Style, Organizational Members, Performance, Motivation, Organization

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada anggota, tetapi juga pada peran pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun kerja sama dengan anggota. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi. Setiap gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap motivasi, kedisiplinan, kerja sama, komunikasi, tanggung jawab dan kinerja anggotanya. Gaya kepemimpinan yang terbuka dan mampu menghargai pendapat anggotanya dapat menciptakan suasana organisasi yang nyaman serta dapat meningkatkan partisipasi dan motivasi anggota. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu berlebihan dan kurang memperhatikan anggota dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan semangat anggota dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian, pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan anggota sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, artikel ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap anggota suatu organisasi, khususnya dalam aspek motivasi, kerja sama, tanggung jawab, dan kinerja anggota.

1.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan anggota untuk mencapai tujuannya dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi cara anggota melaksanakan tugas, berkomunikasi, bekerja sama, mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan tidak hanya terdiri dari satu bentuk. Beberapa gaya yang sering digunakan dalam organisasi antara lain gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, laissez-faire dan transformasional. Gaya demokratis memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Gaya otoriter lebih menekankan pada pemimpin memegang kendali penuh dalam pengambilan keputusan. Gaya laissez-faire memberikan kebebasan yang lebih besar kepada anggota dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, gaya transformasional menekankan pemberian inspirasi, motivasi, perhatian terhadap anggota serta dorongan untuk melakukan perubahan. Penelitian Tomi et al. (2021) dan Suprianto et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Artayasa (2021) menjelaskan bahwa berbagai gaya kepemimpinan dapat memengaruhi cara individu maupun kelompok dalam bekerja. Pengaruh tersebut dapat terlihat dalam semangat kerja, kualitas kehidupan kerja dan pencapaian organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan perlu dipahami berdasarkan karakteristik masing-masing gaya dan kondisi organisasi. Tidak semua gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan cara yang sama pada setiap organisasi.

1.2. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional dikembangkan dalam kajian kepemimpinan oleh Bass dan Avolio (1994). Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong anggota untuk berpikir dan berkembang serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan anggota. Bass dan Avolio membahas kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan pengembangan individu, kelompok dan efektivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan melalui empat aspek utama.

Aspek pertama adalah pengaruh ideal, yaitu pemimpin menjadi contoh bagi anggota dan menunjukkan nilai serta perilaku yang dapat dipercaya. Aspek kedua adalah motivasi inspiratif, yaitu pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan membangun semangat anggota untuk mencapai tujuan bersama. Aspek ketiga adalah stimulasi intelektual, yaitu pemimpin mendorong anggota untuk berpikir kreatif dan mencari solusi terhadap suatu permasalahan. Aspek keempat adalah perhatian individual, yaitu pemimpin memperhatikan kebutuhan, kemampuan dan perkembangan setiap anggotanya.

Keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi pemimpin juga harus berusaha mengembangkan kemampuan dan motivasi anggota. Dengan meningkatnya motivasi dan keterlibatan anggota, kondisi tersebut dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14242
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1.3. Teori Path-Goal Leadership

Teori Path-Goal dikembangkan oleh House (1971) untuk menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin dapat memengaruhi kepuasan, motivasi dan kinerja anggota. Teori ini menekankan bahwa pemimpin membantu anggota mencapai tujuan dengan memberikan arahan, dukungan dan kondisi yang memudahkan pencapaian tujuan.

Dalam teori ini, perilaku pemimpin dapat berbentuk direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada pencapaian. Pemimpin direktif memberikan arahan yang jelas mengenai tugas. Pemimpin suportif memberikan perhatian dan dukungan kepada anggota. Pemimpin partisipatif melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, sedangkan pemimpin yang berorientasi pada pencapaian mendorong anggota untuk mencapai standar dan tujuan yang lebih tinggi.

Teori Path-Goal juga menunjukkan pentingnya situasi dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang sesuai. Artinya, pemimpin perlu mempertimbangkan karakteristik anggota dan kondisi tugas sebelum menentukan cara memimpin. House (1996) kemudian merevisi teori ini dengan menekankan bahwa perilaku pemimpin yang efektif adalah perilaku yang melengkapi kebutuhan bawahan dan lingkungan kerjanya. Kajian literatur Ramadana et al. (2026) juga menegaskan bahwa penerapan perilaku kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dapat meningkatkan motivasi bawahan.

1.4. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Anggota

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja anggota karena pemimpin merupakan pihak yang berperan dalam mengarahkan, memengaruhi dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Cara seorang pemimpin dalam memberikan arahan, berkomunikasi, memberikan dukungan, melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan serta memberikan penghargaan dapat memengaruhi bagaimana anggota menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan perintah, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan dalam membangun kondisi yang dapat mendorong anggota untuk bekerja secara efektif.

Kinerja anggota pada dasarnya dapat dilihat dari kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses tersebut, pemimpin memiliki peran dalam memberikan kejelasan mengenai tujuan, pembagian tugas, standar pekerjaan serta harapan yang harus dicapai oleh anggota. Ketika anggota memperoleh arahan yang jelas, mereka akan lebih mudah memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas tersebut harus diselesaikan. Sebaliknya, komunikasi dan arahan yang kurang jelas dapat menyebabkan anggota mengalami kesulitan dalam memahami tanggung jawabnya sehingga dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja juga dapat dijelaskan melalui motivasi anggota. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dukungan, penghargaan, perhatian dan kesempatan untuk berkembang dapat menciptakan dorongan bagi anggota untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Anggota yang merasa diperhatikan dan mendapatkan dukungan dari pemimpin cenderung memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja melalui proses yang melibatkan motivasi dan keterlibatan anggota dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, hubungan tersebut terlihat melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong anggota untuk berpikir kreatif dan memberikan perhatian terhadap perkembangan individu. Pemimpin tidak hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga berusaha meningkatkan kemampuan dan motivasi anggota. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan upaya pemimpin dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Melalui proses tersebut, anggota dapat terdorong untuk memahami tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja juga dapat dijelaskan melalui teori Path-Goal yang dikembangkan oleh House (1971). Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin berperan membantu anggota mencapai tujuan dengan memberikan arahan, dukungan dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan anggota dan kondisi tugas. Dalam

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14242
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

penerapannya, pemimpin dapat memberikan arahan yang lebih jelas ketika anggota belum memahami tugas, memberikan dukungan ketika anggota menghadapi kesulitan, melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan ketika diperlukan serta mendorong anggota untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, perilaku pemimpin dapat membantu mengurangi hambatan yang dihadapi anggota dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan kedua pendekatan tersebut, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memengaruhi kinerja secara langsung. Terdapat proses yang dapat terjadi di antara kepemimpinan dan kinerja, seperti meningkatnya motivasi, keterlibatan, komunikasi, pemahaman terhadap tugas dan rasa tanggung jawab anggota. Ketika pemimpin mampu menciptakan kondisi yang mendukung, anggota akan lebih mudah memahami tugas, memiliki dorongan untuk bekerja serta terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja anggota.

Namun, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja tidak dapat dipahami secara mutlak. Efektivitas suatu gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh karakteristik anggota, jenis tugas, budaya organisasi serta lingkungan organisasi. Anggota yang masih baru dan belum memiliki banyak pengalaman mungkin membutuhkan arahan yang lebih jelas dan pendampingan dari pemimpin. Sementara itu, anggota yang sudah memiliki pengalaman dan kemampuan dapat diberikan ruang yang lebih besar untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas secara mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin perlu mempertimbangkan kondisi anggota sebelum menentukan pendekatan kepemimpinan yang digunakan.

Selain karakteristik anggota, budaya dan lingkungan organisasi juga dapat memengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Organisasi yang memiliki budaya kerja terbuka dapat memberikan ruang yang lebih besar bagi anggota untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, organisasi yang memiliki struktur dan aturan yang lebih ketat mungkin membutuhkan koordinasi serta arahan yang lebih terstruktur. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi belum tentu menghasilkan pengaruh yang sama ketika diterapkan pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda.

Dengan demikian, hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan berbagai faktor. Pemimpin memberikan arahan, komunikasi, dukungan, motivasi dan kesempatan kepada anggota untuk berkembang. Kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota dalam melaksanakan tugas yang selanjutnya dapat mendukung peningkatan kinerja. Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh jenis gaya kepemimpinan yang digunakan, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya tersebut dengan karakteristik anggota, tugas, budaya dan kondisi organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (literatur review). Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap anggota dalam suatu organisasi. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan dan memahami informasi mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan, kerja sama, dan tanggung jawab anggota organisasi.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka, yaitu dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, artikel dan buku yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan perilaku anggota organisasi. Sumber-sumber tersebut digunakan sebagai dasar untuk memahami konsep dan pengaruh berbagai gaya kepemimpinan dalam organisasi.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif, yaitu dengan mengidentifikasi, menguraikan dan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis untuk mengetahui hubungan antara penerapan gaya kepemimpinan dengan kondisi anggota organisasi, khususnya dalam hal motivasi, kerja sama, kenyamanan dan tanggung jawab. Dengan metode tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menciptakan hubungan kerja yang baik serta mendukung keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14242
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja anggota, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan bagaimana anggota menjalankan tugas, berinteraksi dalam organisasi serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian arahan atau pembagian tugas, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi, komunikasi, kerja sama dan keterlibatan anggota.

Artayasa (2021) dalam penelitiannya mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja anggota organisasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi cara individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan. Perbedaan gaya kepemimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang berbeda bagi anggota, sehingga dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan keterlibatan anggota dalam menjalankan tugas organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa cara pemimpin berinteraksi dengan anggota merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi.

Hasil penelitian Guterres, Supartha dan Subudi (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tidak hanya dapat dilihat dari pengaruh pemimpin terhadap hasil kerja secara langsung, tetapi juga melalui kondisi organisasi dan motivasi yang terbentuk dalam lingkungan kerja.

Sementara itu, penelitian Andrew dan Ariyani (2026) membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kinerja anggota atau karyawan dapat menjadi bagian penting dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kualitas kinerja individu anggota menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan ketika membahas efektivitas kepemimpinan dalam organisasi.

Temuan serupa juga terlihat pada penelitian mengenai kepemimpinan transformasional. Jiatong et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, dan keterlibatan karyawan memediasi sebagian hubungan tersebut. Kuntadi et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sementara itu, Dewantoro (2023) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan terutama terjadi secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Sejumlah penelitian lain juga mengaitkan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi dan kepuasan kerja (Djuraidi & Laily, 2020; Riyandi, 2020; Winarso & Ratnasari, 2022; Rasminingsih & Permadi, 2023).

Berdasarkan perbandingan beberapa penelitian tersebut, ditemukan adanya pola bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan kinerja anggota melalui beberapa aspek pendukung. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dapat membantu anggota memahami tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan dukungan dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi anggota. Selain itu, kesempatan bagi anggota untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tidak selalu memiliki bentuk yang sama pada setiap organisasi. Karakteristik anggota, jenis tugas, budaya organisasi dan kondisi lingkungan organisasi dapat memengaruhi penerapan serta efektivitas suatu gaya kepemimpinan. Anggota yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang berbeda dapat membutuhkan bentuk arahan dan dukungan yang berbeda pula. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan kondisi anggota dan lingkungan organisasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan dengan upaya meningkatkan motivasi dan perkembangan anggota. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong anggota untuk

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14242
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

berpikir kreatif, serta memberikan perhatian terhadap perkembangan individu. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memberikan pengaruh melalui proses pengembangan dan pemberdayaan anggota.

Temuan tersebut juga sejalan dengan pemikiran dalam teori Path-Goal yang menjelaskan bahwa pemimpin dapat membantu anggota mencapai tujuan melalui pemberian arahan, dukungan, keterlibatan, dan dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Artinya, pemimpin perlu menyesuaikan perilakunya dengan kebutuhan anggota dan kondisi tugas yang dihadapi. Dalam situasi tertentu anggota membutuhkan arahan yang lebih jelas, sedangkan dalam kondisi lain anggota dapat diberikan kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dan mengambil keputusan.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat terlihat melalui peningkatan motivasi, komunikasi, keterlibatan, kerja sama dan tanggung jawab anggota. Namun, hasil kajian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Kondisi anggota, budaya organisasi, lingkungan kerja dan karakteristik tugas juga perlu diperhatikan dalam memahami hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja anggota organisasi. Hubungan tersebut tidak hanya terlihat dari kemampuan pemimpin dalam memberikan perintah atau membagi tugas, tetapi juga dari bagaimana pemimpin membangun komunikasi, memberikan dukungan, menciptakan motivasi, serta melibatkan anggota dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat memengaruhi kondisi yang dirasakan anggota ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika anggota memperoleh arahan yang jelas dan memahami tujuan yang harus dicapai, mereka akan lebih mudah menentukan tindakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja juga dapat terjadi melalui motivasi anggota. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, penghargaan dan perhatian terhadap kebutuhan anggota dapat menciptakan dorongan bagi anggota untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Motivasi menjadi salah satu aspek penting karena anggota yang memiliki dorongan untuk bekerja akan lebih terdorong untuk terlibat dalam kegiatan organisasi dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Guterres, Supartha dan Subudi (2014) yang menunjukkan adanya hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja dapat dipahami melalui kondisi motivasi yang terbentuk dalam organisasi.

Selain motivasi, komunikasi antara pemimpin dan anggota juga menjadi bagian penting dalam mendukung kinerja. Pemimpin perlu menyampaikan tugas, tujuan, serta harapan organisasi secara jelas agar anggota memiliki pemahaman yang sama mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Komunikasi yang terbuka juga memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat, kesulitan, maupun permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas. Dengan adanya komunikasi dua arah, pemimpin dapat mengetahui kondisi anggota dan memberikan bantuan atau arahan yang sesuai. Kondisi tersebut dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dan mendukung keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan lebih lanjut bagaimana pemimpin dapat mendorong anggota untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga berusaha memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong anggota untuk berpikir kreatif, serta memperhatikan perkembangan masing-masing anggota. Pemimpin yang memberikan motivasi inspiratif dapat membantu anggota memahami bahwa tugas yang dilakukan memiliki hubungan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, stimulasi intelektual dapat mendorong anggota untuk mencari solusi terhadap permasalahan dan mengembangkan cara kerja yang lebih baik. Perhatian individual juga memungkinkan pemimpin memahami kebutuhan dan kemampuan anggota sehingga pendekatan yang diberikan dapat lebih sesuai.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja juga dapat dipahami melalui teori Path-Goal yang dikembangkan oleh House (1971). Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran dalam membantu anggota mencapai

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14242
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

tujuan dengan memberikan arahan, dukungan dan motivasi yang sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Dalam penerapannya, pemimpin dapat memberikan arahan yang lebih jelas kepada anggota yang belum memahami tugasnya. Ketika anggota mengalami kesulitan, pemimpin dapat memberikan dukungan dan membantu mengatasi hambatan yang muncul. Pemimpin juga dapat melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan ketika kondisi memungkinkan serta mendorong anggota untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa cara pemimpin memimpin perlu disesuaikan dengan kebutuhan anggota dan karakteristik tugas.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memengaruhi kinerja secara langsung. Terdapat proses yang menghubungkan kepemimpinan dengan kinerja anggota. Pemimpin memberikan arahan, komunikasi, dukungan dan motivasi yang kemudian dapat memengaruhi motivasi serta keterlibatan anggota. Ketika anggota merasa lebih termotivasi dan terlibat, mereka akan lebih merasa dihargai serta terdorong untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas yang lebih baik kemudian dapat mendukung pencapaian kinerja anggota dan tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi dan keterlibatan dapat menjadi bagian penting dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan berkaitan dengan kinerja.

Meskipun demikian, efektivitas gaya kepemimpinan tidak dapat dipandang secara mutlak. Suatu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam satu organisasi belum tentu memberikan hasil yang sama ketika diterapkan pada organisasi lain. Karakteristik anggota menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Anggota yang masih baru dan belum memiliki banyak pengalaman mungkin membutuhkan arahan serta pendampingan yang lebih jelas. Sebaliknya, anggota yang telah memiliki pengalaman dan kemampuan dapat diberikan ruang yang lebih besar untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas secara mandiri. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami kemampuan dan kebutuhan anggota sebelum menentukan pendekatan kepemimpinan yang digunakan.

Selain karakteristik anggota, budaya organisasi juga dapat memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Organisasi dengan budaya yang terbuka terhadap pendapat anggota dapat memberikan ruang yang lebih besar bagi penerapan kepemimpinan partisipatif. Sementara itu, organisasi yang memiliki aturan dan struktur kerja yang lebih ketat mungkin membutuhkan arahan dan koordinasi yang lebih terstruktur. Lingkungan organisasi juga dapat mengalami perubahan akibat perkembangan teknologi, perubahan pola kerja, maupun dinamika hubungan antaranggota. Kondisi tersebut menuntut pemimpin untuk mampu menyesuaikan cara berkomunikasi, mengambil keputusan dan menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Dengan demikian, hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja anggota, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan anggota maupun organisasi. Pengaruh kepemimpinan dapat terjadi melalui berbagai aspek, seperti motivasi, komunikasi, keterlibatan, dukungan dan kejelasan tugas. Pada saat yang sama, karakteristik anggota, budaya organisasi, jenis tugas dan lingkungan organisasi turut menentukan bagaimana suatu gaya kepemimpinan dapat diterapkan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan kebutuhan anggota agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja anggota organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan dan membagi tugas, tetapi juga mencakup kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi, memberikan dukungan, meningkatkan motivasi, melibatkan anggota, serta menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas. Berbagai penelitian terdahulu yang dikaji menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat berkaitan dengan motivasi kerja, keterlibatan, budaya organisasi dan kinerja anggota. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja tidak selalu terjadi secara langsung, tetapi dapat melalui beberapa proses. Arahan dan komunikasi yang jelas dapat membantu anggota memahami tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan dukungan, penghargaan dan motivasi dari pemimpin dapat meningkatkan dorongan anggota untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Meningkatnya motivasi dan keterlibatan tersebut kemudian dapat mendukung anggota dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kajian mengenai kepemimpinan transformasional dan teori Path-Goal juga menunjukkan bahwa pemimpin perlu mampu memberikan inspirasi, dukungan, arahan, serta kesempatan bagi anggota untuk berkembang sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Oleh karena itu, tidak terdapat satu gaya kepemimpinan yang selalu sesuai untuk semua organisasi. Efektivitas gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh karakteristik anggota, jenis tugas, budaya organisasi dan lingkungan organisasi. Dengan demikian, pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan anggota dan kondisi organisasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14242
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kepemimpinan yang mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, membangun motivasi, serta memberikan ruang bagi anggota untuk terlibat dan berkembang dapat mendukung terciptanya kinerja anggota yang lebih baik. Hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja masih dapat dikembangkan melalui penelitian empiris dengan melibatkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi.

Referensi

1. Andrew, Y., & Ariyani, N. (2026). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada KSP Jaya Sinar Makmur Manado). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 7(4), 4031–4040. https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4.7861
2. Artayasa, I. N. (2021). Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Jurnal Ilmiah Cakrawarti, 4(1), 37–45. https://doi.org/10.47532/jic.v4i1.243
3. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
4. Dewantoro, A. Q. (2023). Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi budaya organisasi dan motivasi. Jurnal Manajerial, 10(2), 393–409. https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5048
5. Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 13(1), 1–15.
6. Guterres, N., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3(11), 639–649.
7. House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly, 16(3), 321–339. https://doi.org/10.2307/2391905
8. House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. The Leadership Quarterly, 7(3), 323–352. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7
9. Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. Frontiers in Psychology, 13, 831060. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060
10. Kuntadi, C., Widyanty, W., Nurhidajat, R., Cahyandito, M. F., Sariadi, P., & Fahlevi, M. (2023). Driving performance at the National Transportation Safety Committee: The mediating role of engagement and motivation in transformational leadership. Cogent Business & Management, 10(3), 2285265. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2285265
11. Ramadana, K., Rahmadina, Y., Utami, C. N., Ramadhanasywa, A., & Dahniar, D. (2026). Literature review of path-goal theory: Analysis and approaches in leadership. In Proceedings of the 1st International Conference on Wetland for Sustainable Development Goals (ICWSDGs 2024). EAI. https://doi.org/10.4108/eai.9-9-2024.2359089
12. Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen, 12(3).
13. Riyandi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi, 7(2).
14. Suprianto, S., Taufiq, D. W., Abdullah, A., Usniar, U., & Hasriah, H. (2021). The influence of democratic leadership style on employee performance at the Watang Sawitto District Office Pinrang. Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, 7(2), 299–308. https://doi.org/10.26858/jo.v7i2.30076
15. Tomi, R. T., Siae, J., & Panjaitan, O. W. O. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2(2), 116–128. https://doi.org/10.52300/jmso.v2i2.2908
16. Winarso, W., & Ratnasari, S. L. (2022). Analisis dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB), 2(2).

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14242
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)