



Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi

M Fahri Nursalim¹, Agustin Pratiwi², Sanida Nisa Farasi³, Mochammad Isa Anshori⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail : fahrinursalim046@gmail.com¹, agustinpratiwi02@gmail.com², farasinisa3@gmail.com³,
isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁴

Abstract. *Most definitions of leadership reflect the assumption that leadership is concerned with the intentional process of a person exerting a strong influence over others. The purpose of this research is to know the importance of the trait approach in an organization. In this study, we define leadership according to individual perspective and the aspect of the symptom that attracts the most attention. The research method uses the method (Library research) the purpose of this study is to find out the importance of leadership theory.*

Keyword : *Leadership, organization, Library research*

Abstrak. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain. Tujuan penelitian ini ialah mengetahui pentingnya pendekatan sifat dalam sebuah organisasi. Dalam penelitian ini, kita mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif individualnya dan aspek gejala yang paling menarik perhatiannya. Metode penelitian menggunakan menggunakan metode (Library research) tujuan penelitian ini agar mengetahui pentingnya teori kepemimpinan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Organisasi, Library research

PENDAHULUAN

Dikutip dalam jurnal Asnawi Sajlan (1996) menurut Stoner, (1996 : 161) Berdasarkan definisi Stoner dan Yukl, G., serta pandangan umum para peneliti, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh sosial dari seorang individu terhadap individu atau kelompok lainnya, dengan tujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga melibatkan seni dalam memberikan instruksi yang baik dan jelas agar terjalin komunikasi yang efektif di antara anggota kelompok. Di samping itu juga ada hal-hal yang membingungkan karena adanya penggunaan istilah lain seperti kekuasaan, wewenang, manajemen, administrasi, pengendalian, dan supervise yang juga menjelaskan hal yang sama dengan kepemimpinan, dalam hal ini menyebutkan bahwasannya pemimpin adalah sebuah seni dalam memerintah ataupun memberikan instruksi yang baik dan jelas agar terjalin komunikasi yang baik. “kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses sosial di mana seorang individu

mempengaruhi individu atau kelompok lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan orang lain, serta membangun hubungan yang baik di antara anggota kelompok atau organisasi.” (Gary Yukl - Tahun 2013). Peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif individualnya dan aspek gejala yang paling menarik perhatiannya. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur memfasilitasi aktifitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

METODE

Pada penelitian ini objek data yang dicari oleh peneliti adalah dengan mencari literatur-literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Peneliti mencari data dalam menjawab permasalahan yang diangkat dengan membaca berbagai referensi yang sesuai. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian ini merupakan jenis penelitian pustaka (library research), yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan dan memproses informasi dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, koran, dan dokumen lainnya. Metode penelitian ini tidak melibatkan observasi atau wawancara dalam perolehan data. Jurnal Ilmiah menelaah terhadap data-data pustaka yang dapat memberikan solusi atau jawaban terkait dengan masalah yang diteliti. Melalui penelitian pustaka dapat memberi hasil dari apa yang dicari melalui sumber-sumber data yang digunakan

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Definisi kepemimpinan menurut Tead, Terry, dan Hoyt (dalam Kartono, 2003) adalah sebuah kegiatan atau seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, yang didasarkan pada kemampuan seseorang untuk membimbing orang lain. Saya sependapat bahwa istilah kepemimpinan seringkali memiliki konotasi yang berbeda-beda dan konteks-dependen. Meskipun demikian, saya tidak setuju bahwa istilah kepemimpinan memiliki arti yang mendua. Kepemimpinan secara umum mengacu pada kemampuan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, penting untuk mendefinisikan kembali konsep kepemimpinan secara tepat dan konsisten agar dapat digunakan dengan jelas dan konsisten dalam konteks tertentu. Hal ini akan membantu pengembangan teori dan praktik kepemimpinan yang lebih efektif dan

berkelanjutan. Dikutip dari jurnal Yudawan, A., Baraba, R., (2022) menurut McShane & Glinow (2010), menjelaskan bahwa kepemimpinan melibatkan proses memengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi dalam mencapai efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dan memfasilitasi partisipasi mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, Colquitt, LePine, & Wesson (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan, dikutip dari Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). Dalam hal ini, pemimpin harus mampu menggunakan kekuasaan dan pengaruhnya secara efektif untuk memotivasi dan mengarahkan anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa pakar mengelompokkan pendekatan dalam kepemimpinan menjadi lima kelompok, yaitu trait approach, behavioral approach, contingency approach, transformational approach, dan emerging approach (Kreitner & Kinicki, 2010), dalam jurnal Yusuf, M. (2022). Sedangkan McShane & Glinow (2010) melihat kepemimpinan dari perspektif competency, behavioral, contingency, transformational, dan implicit.

Dikutip dari dalam jurnal Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske (2012) mengemukakan bahwa kerangka kerja dalam mempelajari kepemimpinan dapat ditarik dari hubungan antara ciri atau sifat pemimpin, perilaku pemimpin, dan variabel situasional untuk mendapatkan hasil yang efektif. Kerangka kerja tersebut menunjukkan bahwa sifat pemimpin memengaruhi perilaku pemimpin.

PENDEKATAN SIFAT (Trait Approach)

Pendekatan sifat pada kepemimpinan artinya rupa dari keadaan pada suatu benda, tanda lahiriah, ciri khas yang ada pada sesuatu untuk membedakan dari yang lain. Suatu pertanyaan penting yang dapat diajukan adalah apakah sifat-sifat yang membuat seseorang itu sehingga menjadi pemimpin? teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali mulai dari zaman Yunani Kuno dan zaman Roma. Ketika itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Teori The Great Man mengatakan bahwa seseorang yang dilahirkan Teori traits atau pendekatan kesifatan dalam kepemimpinan memang menganggap bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat-sifat (traits) yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Beberapa sifat yang dianggap penting dalam keberhasilan seorang pemimpin antara lain kecerdasan, keyakinan diri, ketekunan, integritas, dan kemampuan bersosialisasi Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson.

Dalam bukunya, Stogdill mengumpulkan dan menganalisis berbagai penelitian tentang kepemimpinan dari tahun 1904 hingga 1970-an. Salah satu bab dalam buku tersebut berfokus pada pendekatan traits atau kesifatan dalam kepemimpinan, di mana Stogdill mengidentifikasi sejumlah sifat yang sering dianggap penting dalam kepemimpinan, seperti kecerdasan, inisiatif, keterbukaan, rasa humor, antusiasme, kejujuran, simpati, dan percaya pada diri sendiri (Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*). Dalam menentukan pendekatan sifat ini ada dua jenis pendekatan, yaitu :

Membandingkan sifat orang yang tampil sebagai pemimpin dengan orang yang tidak menjadi pemimpin. Memang benar bahwa tidak selalu orang yang memiliki sifat-sifat tertentu akan menjadi pemimpin, dan sebaliknya, tidak selalu orang yang tidak memiliki sifat-sifat tertentu tidak bisa menjadi pemimpin. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memimpin, seperti pengalaman, pendidikan, lingkungan, dan situasi yang dihadapi. Selain contoh Abraham Lincoln dan Napoleon yang Anda sebutkan, ada juga contoh lain dari orang yang memiliki sifat yang tidak biasa namun berhasil menjadi pemimpin, seperti Mahatma Gandhi yang dikenal sebagai seorang yang sangat sederhana dan rendah hati, atau Steve Jobs yang dikenal sebagai orang yang temperamental dan kadang-kadang sulit didekati Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Dalam jurnal Mahyideen, M., Mohamad, W. N., Yaakob, H., & Mohamad Rusli, N. A. (2020). Menjadi acuan sebagai landasan dasar dari memahami kecerdasan emosi.

Membandingkan sifat pemimpin efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Intelegensi, inisiatif, dan kepercayaan diri berkaitan dengan tingkat manajerial dan prestasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan efektif tidak bergantung pada sifat-sifat tertentu, melainkan lebih pada beberapa corak sifat-sifat pemimpin itu dengan kebutuhan dan situasinya Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson Education., dikutip dari jurnal SRIMULYANI, Veronika Agustini (2021).

Adapun Sifat - sifat Utama Kepemimpinan yaitu :

Kecerdasan

Kecerdasan atau kemampuan intelektual memiliki korelasi positif dengan kepemimpinan. Dalam Sutanto, E. M., & Aveline, V. (2021), menurut Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2004; 101-124). *Leader traits and attributes. The nature of leadership*. menemukan bahwa banyak pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bukan pemimpin. Kemampuan verbal yang kuat, kemampuan membuat persepsi, serta kemampuan analisis tampaknya dapat meningkatkan kemampuan

kepemimpinan. Namun, meskipun penting untuk memiliki kecerdasan yang baik, penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan intelektual pemimpin seharusnya tidak terlalu jauh berbeda dari pengikutnya. Jika IQ pemimpin sangat berbeda dari IQ pengikut, hal itu bisa merugikan pemimpin. Pemimpin dengan kemampuan yang lebih tinggi mungkin mengalami kesulitan untuk berkomunikasi dengan pengikut karena mereka terlalu sibuk dengan diri sendiri atau karena ide mereka terlalu canggih untuk diterima oleh pengikut, Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*.

Keyakinan diri

Keyakinan diri adalah ciri lain yang membantu seseorang menjadi pemimpin. Keyakinan diri adalah kemampuan untuk merasa yakin dengan kemampuan dan keterampilan seseorang. Seorang pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat mampu memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Keyakinan diri memungkinkan seorang pemimpin untuk merasa yakin dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi yang sulit. Pemimpin yang percaya pada dirinya sendiri akan mampu menunjukkan kepercayaan pada timnya dan memimpin mereka menuju kesuksesan. Tidak hanya itu, keyakinan diri juga memungkinkan seorang pemimpin untuk merasa yakin bahwa ia bisa membuat perbedaan. Hal ini sangat penting dalam kepemimpinan karena pemimpin perlu mampu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Keyakinan diri memungkinkan seorang pemimpin untuk merasa yakin bahwa upayanya untuk memengaruhi orang lain tepat dan benar, Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001:80-92). *Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem*.

Ketekunan

Ketekunan merupakan salah satu ciri penting dari seorang pemimpin. Hal ini meliputi hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, keuletan, dominasi, dan hasrat yang tinggi. Orang yang tekun bersedia memaksa diri mereka sendiri dan proaktif dalam menghadapi hambatan. Mereka juga memiliki kemampuan untuk bertahan ketika menghadapi rintangan dan menunjukkan dominasi ketika pengikut perlu diarahkan. Lance Armstrong adalah salah satu contoh pemimpin yang menunjukkan ketekunan dalam berbagai bentuk. Sebagai juara Tour de France tujuh kali, ia menunjukkan ketekunan dalam karirnya sebagai atlet sepeda. Selain itu, Armstrong juga menunjukkan ketekunan dalam upayanya untuk memerangi penyakit kankernya. Sebagai mantan pasien kanker yang berhasil sembuh, ia mendirikan organisasi Livestrong, suatu organisasi yang mempromosikan kesadaran dan

dukungan untuk orang-orang yang terkena kanker. Menurut Duckworth dan Quinn (2009), ketekunan adalah faktor penting dalam keberhasilan, terutama dalam mencapai tujuan jangka panjang. Mereka menemukan bahwa orang yang lebih tekun cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan mereka daripada orang yang memiliki bakat alami tetapi tidak memiliki ketekunan yang tinggi. Oleh karena itu, ketekunan adalah sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mencapai kesuksesan, Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009:166-174). Development and validation of the Short Grit Scale.

Integritas

Integritas adalah karakter yang sangat penting dalam kepemimpinan. Karakter ini mencakup kejujuran dan keterandalan. Orang yang memiliki integritas berpegang pada prinsip-prinsip yang kuat dan siap bertanggung jawab atas tindakan mereka. Seorang pemimpin dengan integritas dapat menginspirasi keyakinan diri dalam diri orang lain karena mereka dapat dipercaya untuk melakukan apa yang mereka katakan. Pemimpin yang memiliki integritas juga dapat diandalkan dan tidak berpura-pura. Mereka mampu memotivasi tim mereka dan membangun kepercayaan dan kredibilitas yang diperlukan untuk memimpin sebuah organisasi atau perusahaan. Integritas membuat seorang pemimpin dapat dipercaya dan dihormati oleh rekan kerja, karyawan, dan pelanggan, Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust.

Kemampuan Bersosialisasi

Karakter terakhir yang penting bagi pemimpin adalah kemampuan bersosialisasi. Kemampuan bersosialisasi adalah kecenderungan pemimpin untuk mencari hubungan sosial yang menyenangkan. Pemimpin yang menunjukkan kemampuan bersosialisasi bersifat ramah, terbuka, sopan, peka, dan diplomatis. Mereka peka terhadap kebutuhan orang lain dan menunjukkan kepedulian untuk kesejahteraan mereka. Pemimpin yang sosial memiliki keterampilan antarpribadi dan menciptakan hubungan yang kooperatif dengan pengikut mereka. Kemampuan bersosialisasi meliputi kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif dan menyenangkan. Ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, mendengarkan dengan saksama, memahami kebutuhan dan perasaan orang lain, dan membangun hubungan yang kuat. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan positif, yang bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja tim. Sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan bersosialisasi

yang baik, ini dapat menyebabkan ketegangan dan konflik dalam tim. Kurangnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan memahami kebutuhan orang lain dapat mengakibatkan ketidaksepahaman dan ketidaknyamanan dalam tim, yang dapat menghambat kemajuan dan hasil yang diinginkan. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik juga dapat memotivasi anggota tim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Mereka dapat membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya dan memberikan dukungan dan bantuan ketika diperlukan Goleman, D. (1998). *Working with emotional Intelligence*.

BAGAIMANA PENDEKATAN SIFAT BERFUNGSI

Pendekatan sifat atau *The Trait Approach* dalam teori kepemimpinan memang sangat berbeda dari pendekatan lain karena pendekatan ini lebih terfokus pada karakteristik pribadi dan sifat-sifat individu pemimpin daripada faktor-faktor situasional atau pengikut. Dalam pendekatan sifat, dicari sifat-sifat khusus yang membedakan pemimpin dari orang lain dan memprediksi keberhasilannya dalam memimpin. Pendekatan sifat tidak memberikan sejumlah hipotesis atau prinsip tentang apa jenis pemimpin yang diperlukan di dalam suatu situasi tertentu atau apa yang seharusnya dilakukan pemimpin berdasarkan situasi tertentu. Pendekatan ini justru menekankan bahwa pemimpin yang memiliki sejumlah sifat tertentu itu penting untuk bisa memiliki kepemimpinan yang efektif. Adalah pemimpin dan kepribadian pemimpin yang merupakan inti dari proses kepemimpinan Zaccaro, S. J. (2007). *Trait-Based Perspectives of Leadership*. *American Psychologist*, 62(1), 6-16.

Pendekatan sifat dalam teori kepemimpinan menganggap bahwa organisasi akan berfungsi lebih baik jika orang-orang dalam posisi manajerial memiliki sifat-sifat kepemimpinan tertentu. Untuk mencari orang yang tepat, seringkali organisasi menggunakan instrumen penilaian kepribadian. Asumsi di balik penggunaan instrumen penilaian kepribadian ini adalah bahwa dengan memilih orang yang tepat, maka akan meningkatkan efektivitas organisasi tersebut. Organisasi dapat mengidentifikasi karakteristik atau sifat yang penting untuk posisi tertentu, dan kemudian menggunakan instrumen penilaian kepribadian untuk menentukan apakah seseorang cocok dengan kebutuhan mereka atau tidak. Pendekatan sifat juga dapat digunakan untuk pemahaman diri dan pengembangan pribadi. Dengan menganalisis sifat mereka sendiri, manajer dapat memperoleh pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan mereka, serta bagaimana orang lain di dalam organisasi melihat mereka. Penilaian sifat dapat membantu manajer menentukan apakah mereka memiliki sifat yang tepat untuk mendapatkan promosi atau pindah ke posisi lain di perusahaan. Penilaian sifat memberikan individu

gambaran yang lebih jelas tentang diri mereka sebagai pemimpin dan sejauh mana mereka cocok dengan hierarki organisasi. Dalam bidang di mana mereka tidak memiliki sifat yang diperlukan, pemimpin dapat mencoba membuat perubahan dalam perilaku dan lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan potensi sifat mereka. Instrumen kepemimpinan dapat digunakan sebagai alat untuk menilai sifat kepemimpinan individu. Instrumen ini seringkali berupa tes kepribadian yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai potensi kepemimpinan seseorang. Dengan menyelesaikan instrumen ini, individu dapat memperoleh gambaran tentang sifat kepemimpinan mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka. Penggunaan ukuran sifat sebagai cara untuk menilai karakteristik diri sendiri adalah suatu cara yang baik untuk memahami kekuatan dan kelemahan pribadi, Stogdill, R. M. (1948). *Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature*. *Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.

KEKUATAN YANG DAPAT DIKENALI DARI PENDEKATAN SIFAT

Pendekatan sifat dalam teori kepemimpinan memiliki sejumlah kekuatan yang dapat diakui. Pertama, pendekatan sifat menarik secara alamiah. Hal ini cocok dengan konsep bahwa pemimpin adalah individu yang menonjol dan memimpin jalan di dalam masyarakat kita. Citra dalam media populer dan masyarakat adalah bahwa pemimpin merupakan jenis orang yang khusus, yaitu orang yang diberkahi kemampuan untuk melakukan hal-hal luar biasa. Pendekatan sifat konsisten dengan persepsi ini karena dibangun pada prinsip bahwa pemimpin berbeda, dan perbedaan mereka terletak pada sifat khusus yang mereka miliki. Orang perlu melihat pemimpin mereka sebagai orang luar biasa, dan pendekatan sifat memenuhi kebutuhan ini. Namun, meskipun pendekatan sifat memiliki kekuatan-kekuatan tersebut, pendekatan ini juga memiliki kelemahan. Salah satu kelemahan utama dari pendekatan sifat adalah bahwa sifat-sifat kepemimpinan yang diidentifikasi masih kontroversial dan tidak selalu konsisten dalam berbagai situasi dan konteks. Selain itu, pendekatan sifat cenderung mengabaikan faktor-faktor situasional dan pengikut yang juga berperan penting dalam keberhasilan kepemimpinan, Stogdill, R. M. (1948:35-71). *Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature*. *Journal of Psychology*, 25(1).

Salah satu kekuatan pendekatan sifat dalam teori kepemimpinan adalah cara pendekatan ini menyoroti komponen pemimpin dalam proses kepemimpinan. Meskipun kepemimpinan terdiri dari pemimpin, pengikut, dan situasi, pendekatan sifat hanya fokus pada komponen pertama, yaitu pemimpin. Meskipun ini juga dapat dianggap sebagai kelemahan, pendekatan sifat telah mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam dan kompleks tentang bagaimana

kepribadian pemimpin terkait dengan proses kepemimpinan. Selain itu, pendekatan sifat memberikan standar untuk menjadi seorang pemimpin. Pendekatan ini mengidentifikasi sifat-sifat yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin dan membantu individu untuk menilai apakah sifat-sifat tersebut ada dalam diri mereka atau tidak. Dengan informasi dari penilaian kepribadian, individu juga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, serta cara untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka secara keseluruhan Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

TEORI KEPEMIMPINAN SIFAT MENURUT PENELITIAN

Teori kepemimpinan sifat didasarkan pada observasi ciri-ciri atau karakteristik yang dimiliki oleh banyak pemimpin, baik yang sukses maupun yang tidak sukses. Teori ini digunakan untuk memprediksi efektivitas kepemimpinan seseorang berdasarkan sifat-sifat atau karakter yang dimilikinya. Pandangan ini menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dimilikinya. Teori kepemimpinan sifat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin dengan fokus pada kualitas dan karakteristik pribadi individu. Contoh dari pemimpin yang memiliki sifat-sifat khas adalah Margaret Thatcher dan Nelson Mandela yang dikenal sebagai pemimpin karismatik, bersemangat, dan berani (Robbins dan Judge: 2007, 357). Namun, perlu diingat bahwa teori kepemimpinan sifat juga memiliki kelemahan karena tidak mempertimbangkan faktor situasional dan pengikut dalam kesuksesan kepemimpinan. Oleh karena itu, pendekatan ini sebaiknya digunakan bersama dengan pendekatan lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang kepemimpinan. Berbagai Teori Kepemimpinan Sifat Ada berbagai pendapat dan hasil penelitian mengenai sifat-sifat seorang pemimpin yang dianggap efektif. Berikut adalah beberapa pendapat dari beberapa penulis/peneliti:

Pendapat Daniel Goleman (1995) :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ciri-ciri pemimpin yang efektif adalah "Emotional Intelligence (EI)". Pendukung EI mengatakan bahwa tanpa hal ini, seseorang tidak mungkin menjadi pemimpin yang besar. Komponen utama dari EI adalah empati (empathy). Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi, dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang dikatakan dan apa yang tidak dikatakan oleh pengikut, dan dapat membaca reaksi orang lain. Seorang pemimpin berkata, "Bagian dari empati, terutama perhatian pemimpin kepada orang-orang yang bekerja dengannya, adalah hal yang membuat orang tetap mau membantu pemimpin tersebut, walaupun keadaan menjadi sulit/buruk" (Robbins dan Judge: 2007, 357-358). Goleman mengatakan bahwa Emotional Intelligence adalah kemampuan seseorang untuk

mengetahui dan mengendalikan gejala- gejala dan informasi emosional (Goleman, 1995). Orang yang memahami emosi dirinya dan mampu membaca emosi orang lain, dapat lebih efektif dalam pekerjaannya. Hasil riset yang dilakukan Goleman.

Menurut Robbins dan Judge (2007) *Organizational behavior*. Pearson Prentice Hall, Emotional Intelligence terdiri dari lima dimensi yang saling berhubungan, yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan kemampuan sosial. Kesadaran diri adalah kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, sedangkan manajemen diri adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri. Motivasi diri adalah kemampuan untuk tetap bertahan dalam menghadapi kelemahan dan kegagalan. Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain, sedangkan kemampuan sosial adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain.

Dalam jurnal Astuti, S. (2022). Menurut Rue, L. W., & Byars, L. L. (2000). *Management: Skills and application*. karakteristik kepemimpinan yang diinginkan dalam banyak situasi meliputi percaya diri, memiliki kekuatan mental dan fisik, antusias, rasa tanggung-jawab, serta memiliki empati dan hubungan baik dengan sesama. Pemimpin yang percaya diri mampu mengambil keputusan dengan tegas dan yakin, sedangkan kekuatan mental dan fisik membantu pemimpin untuk menghadapi tekanan dan tantangan dalam mengambil keputusan. Antusiasme membantu memotivasi anggota tim, sedangkan rasa tanggung-jawab membantu pemimpin untuk mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang diambil. Empati dan hubungan baik dengan sesama membantu pemimpin untuk membangun hubungan yang baik dan saling percaya di antara anggota tim.

Judge, Bono, Ilies, dan Gerhardt (2002) menegaskan bahwa usaha-usaha penelitian untuk memisahkan karakteristik pemimpin secara umum berakhir dengan kegagalan. Pada akhir tahun 1960-an, sekitar 20 studi berbeda berusaha mengidentifikasi hampir 80 karakteristik pemimpin, namun hanya menghasilkan 5 karakteristik yang sama dari 4 atau lebih investigasi. Pada tahun 1990-an, banyak studi dan analisis yang mencoba membedakan pemimpin dari orang biasa, tetapi menghasilkan hasil yang berbeda-beda dan membingungkan. Dalam hal ini, Judge. (2002) menyatakan bahwa tidak ada karakteristik pemimpin yang universal dan dapat diaplikasikan pada semua situasi kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada faktor situasional dan kontekstual yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk menjadi pemimpin yang sukses, individu harus memahami konteks dan situasi spesifik tempat mereka berada dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang sesuai, Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002:765-780). *Personality and leadership: A qualitative and quantitative review*.

Terdapat terobosan baru dalam penelitian kepemimpinan melalui pengelompokan karakteristik kepribadian seseorang menjadi lima faktor utama yang dikenal sebagai "The Big Five Model". Ciri-ciri ini dapat digunakan untuk memprediksi kemampuan kepemimpinan seseorang dengan mudah yaitu:

Keterbukaan (Extraversion)

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2018). Extraversion adalah salah satu dari lima faktor kepribadian dalam teori Big Five. Extraversion menggambarkan sejauh mana seseorang cenderung menjadi sosial, berani, dan antusias. Beberapa ciri khas orang yang memiliki tingkat ekstraversi yang tinggi adalah, bersosialisasi dengan mudah dan menikmati interaksi sosial, cenderung memimpin dan mempengaruhi orang lain, tidak takut untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru, menikmati perhatian dan menjadi sorotan, banyak bicara dan cenderung menjadi pusat perhatian dalam suatu kelompok.

Keramahan (Agreeableness)

Menurut Graziano, W. G., Habashi, M. M., & Tobin, R. M. (2017). Agreeableness adalah salah satu dari lima faktor kepribadian dalam teori Big Five. Agreeableness menggambarkan sejauh mana seseorang cenderung untuk bersikap ramah, kooperatif, dan empatik terhadap orang lain. Beberapa ciri khas orang yang memiliki tingkat agreeableness yang tinggi adalah, cenderung merasa simpati dan peduli terhadap orang lain, memiliki sikap ramah dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, cenderung menghindari konflik dan berusaha untuk mempertahankan hubungan yang harmonis dengan orang lain, menunjukkan sikap kooperatif dan siap membantu orang lain, lebih mudah mempercayai orang lain dan lebih sedikit bersikap skeptis.

1. Kehati-hatian atau kesungguhan (Conscientiousness).

Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). Conscientiousness menggambarkan sejauh mana seseorang cenderung untuk bersikap teratur, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan. Beberapa ciri khas orang yang memiliki tingkat conscientiousness yang tinggi adalah, cenderung memiliki sikap teratur dan teliti dalam melakukan tugas-tugas menunjukkan sikap bertanggung jawab dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan, cenderung menghindari perilaku impulsif dan tidak terencana, memiliki kecenderungan untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang ada, lebih fokus pada tujuan jangka panjang dan memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengatur waktu dengan baik.

2. Stabilitas Emosi (Emotional stability).

Digman, J. M. (1990). Emotional stability menggambarkan sejauh mana seseorang cenderung untuk bersikap tenang, sabar, dan dapat mengatasi stres. Beberapa ciri khas orang yang memiliki tingkat emotional stability yang tinggi adalah, cenderung tenang dan sabar dalam menghadapi situasi yang menantang dan stress, tidak mudah terpengaruh oleh emosi negatif, seperti kecemasan, ketakutan, dan marah, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tidak terlalu terikat pada rutinitas, lebih optimis dan memiliki pandangan positif terhadap kehidupan, lebih mudah merasa bahagia dan puas dengan hidupnya.

a. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Suryana (2016) kewajiban utama kepemimpinan adalah memberikan mandat, menyatukan, mengarahkan, menuntun, membimbing, dan lain-lain, agar para pengikut mampu mengikuti contoh yang diberikan oleh pemimpin dan mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi kepemimpinan terdiri dari:

b. Fungsi Perencanaan

Fungsi pengorganisasian merupakan tindakan pemimpin dalam mengorganisasi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Keuntungan dari fungsi pengorganisasian meliputi peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, peningkatan koordinasi antar anggota organisasi, dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, output yang dihasilkan dari ide atau gagasan adalah analisis kondisi tugas yang akan diselesaikan. Dalam konteks ini, analisis dilakukan untuk memahami kondisi atau situasi yang terkait dengan tugas yang akan diselesaikan. Analisis ini diperlukan untuk menentukan langkah-langkah yang harus diambil dalam menyelesaikan tugas tersebut, Parnowo, A. (2015). *Manajemen Proyek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Pandangan secara luas dan panjang adalah pandangan yang mempertimbangkan berbagai aspek dan faktor yang terkait dengan suatu masalah atau situasi. Pandangan ini diperlukan untuk membuat keputusan atau ketetapan yang tepat sesuai dengan fakta yang ada. Dalam hal ini, keputusan yang diambil harus didasarkan pada analisis yang cermat terhadap semua faktor yang relevan dengan masalah yang dihadapi, Suryana. (2016). *Manajemen Bisnis Modern*. Jakarta: Salemba Empat. Gambaran untuk berada di posisi pekerjaan yang digarap adalah gambaran tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam posisi tersebut. Selain itu, gambaran tersebut juga harus mencakup target atau tujuan yang harus dicapai oleh pekerja dalam posisi tersebut. Dengan memiliki gambaran yang jelas, pekerja dapat lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan, Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

c. Fungsi memandang ke depan

Fungsi memandang ke depan (foresight) adalah salah satu dari lima fungsi manajemen menurut teori manajemen klasik yang dikemukakan oleh Henri Fayol. Foresight merupakan fungsi yang sangat penting karena membantu pemimpin dalam merencanakan dan mengambil tindakan yang tepat untuk menghadapi perubahan atau tantangan yang mungkin terjadi di masa depan. Dalam melakukan foresight, seorang pemimpin harus mampu mengumpulkan informasi dan melakukan analisis terhadap tren dan perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal organisasi. Pemimpin juga harus mampu memprediksi kemungkinan perubahan atau tantangan yang mungkin terjadi di masa depan dan membuat rencana atau strategi yang efektif untuk menghadapinya. Foresight juga membantu pemimpin dalam mempersiapkan organisasi untuk mengambil peluang bisnis yang muncul di masa depan. Dengan memiliki visi dan pemahaman yang jelas tentang tren dan peluang di masa depan, pemimpin dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mengembangkan bisnis dan meningkatkan kinerja organisasi. Secara keseluruhan, fungsi memandang ke depan sangat penting dalam manajemen karena membantu pemimpin dalam merencanakan, mengambil keputusan, dan menghadapi tantangan di masa depan, Suryana. (2016). *Manajemen Bisnis Modern*. Jakarta: Salemba Empat.

d. Fungsi pengembangan loyalitas

Dalam pengembangan loyalitas, penting bagi pemimpin untuk memberikan contoh yang baik tidak hanya kepada pengikut, tetapi juga kepada rekan kerja di tingkat rendah dan menengah. Pemimpin harus menunjukkan pandangan, bahasa, dan perilaku yang konsisten dan jujur dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dapat menunjukkan kepada para bawahan bahwa pemimpin dapat dipercaya dan tidak akan mengkhianati mereka, Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

e. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan adalah kegiatan pemimpin dalam memantau dan mengevaluasi realisasi dari rencana yang sudah ditetapkan. Tujuan dari pengawasan adalah untuk mengetahui apakah kinerja dan hasil yang dicapai sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta untuk menemukan kendala-kendala yang muncul dalam proses kerja sehingga dapat segera diatasi dan proses kerja dapat kembali berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan juga membantu pemimpin dalam mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja dan hasil yang tidak sesuai dengan rencana. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu melakukan analisis dan evaluasi yang cermat terhadap kinerja dan hasil yang telah dicapai, serta menentukan langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul dalam proses kerja, Robbins, S.P., Coulter, M., & DeCenzo, D.A. (2017). *Fundamentals of management*. Pearson Education.

f. Fungs mengambil keputusan

Fungsi pengambilan keputusan adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin dalam memilih tindakan atau alternatif yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari pengambilan keputusan adalah untuk memilih alternatif terbaik yang dapat memberikan hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam melakukan pengambilan keputusan, pemimpin harus mampu mengumpulkan informasi yang relevan, menganalisis alternatif yang tersedia, mengevaluasi konsekuensi dari setiap alternatif, dan memilih alternatif yang paling tepat. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mempertimbangkan faktor-faktor seperti tujuan organisasi, sumber daya yang tersedia, dan risiko yang terkait dengan setiap alternatif, Daft, R.L. & Marcic, D. (2010). *Understanding Management*. Cengage Learning.

g. Fungsi memberi motivasi

Fungsi memberikan motivasi adalah kegiatan pemimpin dalam memberikan dorongan dan dukungan kepada bawahan agar mereka termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari memberikan motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas bawahan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam memberikan motivasi, pemimpin harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memotivasi bawahan, seperti pemberian penghargaan, kenaikan gaji, atau kesempatan untuk berkembang karir. Selain itu, pemimpin juga harus mampu memberikan dukungan dan pengakuan atas kinerja dan hasil yang telah dicapai oleh bawahan. Pemimpin juga dapat memberikan motivasi dengan cara memberikan contoh yang baik dan menjadi panutan bagi bawahan. Pemimpin yang memiliki sikap positif dan semangat yang tinggi dapat mempengaruhi bawahan untuk memiliki semangat yang sama dalam mencapai tujuan organisasi, Daft, R. L., & Marcic, D. (2010:259) *Understanding management*, Cengage Learning.

Pentingnya Kepemimpinan Dalam dalam organisasi

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidaknya ditentukan oleh kinerja pemimpinnya dalam memimpin organisasi tersebut. Seorang pemimpin berperan penting dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan atau anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keterampilan kepemimpinan yang baik, efektif, dan efisien sangat dibutuhkan untuk membantu membangun dan meningkatkan kualitas sebuah organisasi yang handal dalam meraih keberhasilan. Seorang pemimpin yang baik harus mampu memimpin dengan teladan dan memberikan arahan yang jelas serta memberikan motivasi dan dukungan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga harus mampu membangun hubungan yang baik dan saling percaya dengan bawahan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Keterampilan kepemimpinan

dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Seorang pemimpin harus terus mengasah dan meningkatkan kemampuannya dalam memimpin dan mengelola organisasi agar dapat mencapai hasil yang optimal, (Robbins et al., 2017, p. 358). Oleh karena itu, pentingnya keahlian menjadi seorang pemimpin sangatlah penting untuk kelangsungan sebuah organisasi yang dipimpinnya, agar dapat mengarahkan pengikut atau bawahannya mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebuah organisasi dapat bergerak baik kedepannya jika organisasi tersebut dapat menerima perubahan – perubahan yang akan muncul dengan tiba-tiba. Seorang pemimpin saat ini dan penerusnya harus mampu bersikap fleksibel, harus bisa menyesuaikan atau beradaptasi dengan keadaan lingkungan yang sewaktu – waktu bisa berubah, dan mampu menghadapi segala bentuk perubahan dan membuat berbagai macam program perubahan yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan.

Teori Sifat

Setiap pemimpin harus memiliki pandangan yang jelas mengenai isu-isu tertentu yang berkaitan dengan organisasinya. Sebagai pemimpin, mereka harus memiliki peran dan tanggung jawab yang berat dan berpengaruh dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, Daft, R. L., & Marcic, D. (2010:200) *Understanding Management*. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pemimpin harus memiliki taktik dan strategi yang baik dalam mengelola dan memimpin organisasi. Sebuah organisasi, dapat ditemukan beberapa teori kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut, dalam bukunya "*Understanding Management*", Daft dan Marcic (2010) menjelaskan tentang teori sifat. Menurut teori ini, terdapat beberapa sifat atau karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat efektif dalam memimpin. Beberapa sifat tersebut antara lain, kepercayaan diri (self-confidence), integritas (integrity), kepedulian terhadap orang lain (concern for others), Kepemimpinan (leadership), kestabilan emosional (emotional stability), keterbukaan terhadap pengalaman baru (openness to experience)

Teori sifat ini mengasumsikan bahwa sifat-sifat tersebut melekat pada individu dan tidak dapat diajarkan atau dipelajari. Dalam teori sifat, seorang pemimpin lahir dengan sifat-sifat yang harus dimiliki untuk menjadi pemimpin yang efektif. Namun, teori sifat ini juga memiliki kritik. Beberapa kritikus mengklaim bahwa teori sifat terlalu simpel dan mengabaikan faktor lingkungan dan situasional yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Selain itu, teori sifat juga dianggap tidak dapat menjelaskan mengapa beberapa individu yang tidak memiliki sifat-sifat tersebut dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori Kelompok

Teori kelompok adalah teori yang mempelajari tentang bagaimana individu dalam kelompok saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Teori ini membahas tentang karakteristik kelompok, dinamika kelompok, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kelompok dalam mencapai tujuan. Menurut teori kelompok, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kelompok, seperti ukuran kelompok, tujuan dan tugas kelompok, serta keragaman anggota kelompok. Selain itu, faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kepercayaan juga memainkan peran penting dalam keberhasilan kelompok. Dalam teori kelompok, terdapat beberapa pendekatan, seperti pendekatan teori sosiologi, psikologi, dan antropologi. Pendekatan ini memberikan sudut pandang yang berbeda dalam memahami dinamika kelompok, Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017:289) *Fundamentals of management*, Pearson Education.

Teori Situasional dan Model Kontijensi

Teori Situasional dan Model Kontijensi adalah dua teori dalam manajemen yang menekankan bahwa tidak ada satu pendekatan atau gaya kepemimpinan yang tepat untuk semua situasi atau kondisi. Kedua teori ini mengakui bahwa situasi atau kondisi tertentu membutuhkan pendekatan atau gaya kepemimpinan yang berbeda. Teori Situasional menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi atau kondisi tertentu. Teori ini mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu delegatif, partisipatif, konsultatif, dan otoritatif. Pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi atau kondisi tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, Model Kontijensi menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada sejumlah faktor tertentu, seperti karakteristik pemimpin, karakteristik bawahan, dan situasi atau kondisi tertentu. Model ini mengidentifikasi tiga faktor utama dalam menentukan efektivitas kepemimpinan, yaitu hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas, dan tingkat kekuasaan pemimpin. Kedua teori ini menekankan pentingnya adaptasi dan fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin harus mampu mengidentifikasi situasi atau kondisi tertentu dan memilih pendekatan atau gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, Daft, R. L., & Marcic, D. (2010). *Understanding management*. Cengage Learning. (1)Teori Situasional Hersey dan Blenchar. Suatu teori terpusat pada para anggota pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan menerapkan gaya atau cara kepemimpinan yang tepat. Namun tergantung juga dari kesiapan para anggotanya. Teori Situasional Hersey dan Blanchard adalah teori yang mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi atau kondisi tertentu, seperti karakteristik bawahan, tugas yang diberikan, dan level keterampilan bawahan dalam menyelesaikan tugas tersebut,

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2008). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. Pearson Education.

(2) Teori Pertukaran Pemimpin – Anggota. Para pemimpin kelompok – kelompok baik di dalam ataupun kelompok luar, para bawahan yang berstatus sebagai kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka, dapat menciptakan anggota kelompok yang keluar lebih rendah. Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (Leader-Member Exchange Theory) adalah teori yang mengemukakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok tidak selalu sama, tetapi dapat berbeda-beda tergantung pada bagaimana interaksi pertukaran antara pemimpin dan anggota kelompok tersebut terjadi. Teori ini mengasumsikan bahwa pemimpin tidak akan memiliki hubungan yang sama dan setara dengan semua anggota kelompok, tetapi hanya dengan sebagian kecil anggota kelompok yang dianggap penting atau berkinerja tinggi, Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.

(3) Teori Jalur Tujuan (Path Goal Theory) dari House. Pada dasarnya inti dari teori ini adalah seorang pemimpin bertugas membantu dan melayani anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuannya, dan memberikan pengarahan serta dukungan yang diperlukan oleh anggota atau bawahannya agar tujuan yang mereka capai sesuai dengan sasaran. Teori Jalur Tujuan (Path-Goal Theory) adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House yang menekankan bahwa pemimpin harus membantu anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok dengan memberikan arahan dan dukungan yang tepat. Teori ini mengasumsikan bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi atau kondisi tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Teori Jalur Tujuan mengidentifikasi empat jenis perilaku kepemimpinan yang berbeda yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk membantu anggota kelompok mencapai tujuan, yaitu:

(1) Perilaku direktif: Pemimpin memberikan arahan dan petunjuk yang jelas kepada anggota kelompok tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. (2) Perilaku partisipatif: Pemimpin melibatkan anggota kelompok dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memberikan masukan dan ide. (3) Perilaku dukungan: Pemimpin memberikan dukungan emosional dan psikologis kepada anggota kelompok, termasuk memberikan dorongan dan pengakuan atas kerja keras mereka. (4) Teori Sumber Daya Kognitif. Teori Sumber Daya Kognitif (Cognitive Resource Theory) adalah sebuah teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin yang efektif jika mereka memiliki sumber daya kognitif yang cukup untuk mengatasi tuntutan tugas yang kompleks. Teori ini menyatakan bahwa sumber daya kognitif seseorang terbatas, dan tugas-tugas yang membutuhkan kognisi yang tinggi dan berkelanjutan dapat menyebabkan

pengurangan sumber daya kognitif. Sebagai hasilnya, seseorang yang memiliki sumber daya kognitif yang lebih besar akan lebih mampu menangani tugas-tugas yang kompleks dan menjadi pemimpin yang lebih efektif, Fiedler, F. E. (1967:109-133). A theory of cognitive resources and leadership effectiveness. (5) Teori Neokharismatik. Teori Neokarismatik adalah teori kepemimpinan yang mengembangkan konsep kepemimpinan karismatik yang pertama kali dikemukakan oleh House pada tahun 1977. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik bukan hanya didasarkan pada kepribadian karismatik pemimpin, tetapi juga melibatkan interaksi yang kompleks antara kepribadian pemimpin, karakteristik situasional, dan pengaruh pemimpin pada pengikut. Teori ini menekankan bahwa pemimpin karismatik harus dapat mengartikulasikan visi dan nilai-nilai secara jelas dan meyakinkan, serta dapat mendorong anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang memotivasi dan inspiratif, House, R. J., & Howell, J. M. (1992:81). Personality and charismatic leadership. (6) Teori Kepemimpinan Kharismatik. Teori Kepemimpinan Karismatik adalah salah satu teori kepemimpinan yang mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi pengikut melalui kemampuan karismatik atau daya tarik yang dimilikinya. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin karismatik dapat membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori ini mengembangkan konsep kepemimpinan karismatik dengan menekankan pentingnya perilaku pemimpin dalam membangun kharisma dan daya tarik karismatik yang efektif. Beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan karismatik termasuk visi yang jelas, kemampuan untuk mengartikulasikan visi dengan jelas dan memotivasi pengikut, kemampuan untuk membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut, dan keberanian untuk mengambil risiko, Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987: 637). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. Selain itu banyak hal hal yang perlu diperhatikan dalam memimpin suatu organisasi, diantaranya adalah (1) Kepemimpinan yang baik tidak hanya berdasarkan penunjukannya, akan tetapi dapat dilihat juga berdasarkan bagaimana penerimaan dari para anggota terhadap kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang memperhatikan penerimaan dari para anggota kelompok terhadap kepemimpinannya dapat lebih mudah memahami kebutuhan dan keinginan anggota kelompok, serta lebih mampu membangun hubungan emosional yang kuat dengan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan dukungan anggota kelompok terhadap kepemimpinan, sehingga membuat kepemimpinan tersebut lebih efektif, Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1988:29). Transformational leadership, charisma, and beyond. (2) Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat terlihat dari kemampuannya untuk berkembang dan maju. (4) Kepemimpinan

yang baik dan handal dituntut untuk mampu membaca segala situasi dan keadaan anggota atau bawahannya. (4) Perilaku dan sikap seorang pemimpin terbentuk dari bagaimana perkembangan dan pertumbuhannya. (5) Tujuan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta jika para anggotanya mampu menyesuaikan cara bertindak dan berfikir dalam segala situasi yang ada.

Dalam praktiknya, manajer/pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong inovasi di dalam organisasi. Mereka dapat memimpin dengan contoh dan menunjukkan tanggung jawab pribadi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan memiliki manajer/pemimpin yang baik dan efektif, organisasi dapat mencapai tujuannya dan mempertahankan keunggulan bersaing di pasar. Hal ini karena kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations*. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi, menggerakkan para pengikut atau anggotanya, akan tetapi untuk menjalankan tugasnya dalam sebuah organisasi pemimpin membutuhkan komponen – komponen lain beberapa komponennya adalah sebagai berikut; (1) Pemimpin, yaitu orang yang mampu mempengaruhi, menggerakkan para bawahan untuk mengikuti arahnya dalam mencapai suatu tujuan dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas yang tinggi, karakter, visi yang jelas, spirit serta kapabilitas yang tinggi. (2) Kemampuan menggerakkan, yaitu pemimpin tersebut mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. (3) Pengikut, yaitu orang-orang yang berada di bawah seorang pemimpin, yang mengikuti arahan dari pemimpinnya. (4) Tujuan yang baik, yaitu target atau keinginan yang ingin dicapai dan telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. (5) Organisasi, yaitu tempat atau wadah dimana kepemimpinan berada.

Tugas utama dari seorang pemimpin adalah melakukan fungsi-fungsi manajemen, fungsi-fungsi manajemen tersebut diantaranya adalah merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengawasi. Dalam praktiknya, pemimpin/manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dengan memimpin dengan contoh, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Mereka juga harus dapat mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan efektif dan efisien, Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2016). Dengan memiliki pemimpin/manajer yang baik dan efektif, organisasi dapat mencapai tujuannya dan mempertahankan keunggulan bersaing di pasar. Hal ini karena pemimpin/manajer yang efektif dapat memimpin dengan contoh, mengorganisir tugas-tugas

dengan baik, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Tugas – tugas pokok pemimpin dalam pelaksanaan fungsi managerial, yaitu seperti kegiatan pokok meliputi pelaksanaan, perencanaan, pengarahan organisasi, pengendalian sumber daya, serta penilaian dan pelaporan, memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan untuk dapat bekerja dengan baik serta menerapkan nilai – nilai dalam organisasinya, membina bawahan agar dapat bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan dengan baik, membina pengikut atau bawahan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien, menciptakan suasana kerja, lingkungan kerja dan juga budaya kerja yang harmonis dan baik, menyusun fungsi – fungsi manajemen secara baik dan benar, menjadi penggerak atau pendorong yang baik dan dapat menjadi sumber inspirasi para bawahan, menjadi perwakilan dalam membina hubungan yang baik dengan pihak luar

E. PENERAPAN NILAI MURNI KEPEMIMPINAN

Tentang konsep kepemimpinanmurni, nilai-nilai yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangatlah penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, keberanian, dan tanggung jawab tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang etis, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi, Ciulla, J. B. (2004:241). *Ethics and leadership effectiveness*. Sebuah studi yang dilakukan oleh Harvard Business Review. (2017). *The value of ethical leadership* menemukan bahwa pemimpin yang memiliki kejujuran yang tinggi dapat membangun kepercayaan di antara anggota timnya dan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini karena kejujuran dapat menciptakan lingkungan kerja yang jujur dan transparan, serta memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama secara etis dan benar. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memperkuat nilai-nilai tersebut dalam praktek kepemimpinannya, dan secara konsisten menerapkannya dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil. Untuk mencapai kepemimpinanmurni yang efektif, seorang pemimpin harus mengembangkan kemampuan untuk memahami nilai-nilai yang benar dan etis, serta memperkuat integritas, kejujuran, keberanian, dan tanggung jawab dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil. Hal ini dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif, serta meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dalam upaya menerapkan nilai-nilai murni kepemimpinan, seorang pemimpin harus mengidentifikasi nilai-nilai yang paling penting bagi organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai tersebut. Pemimpin juga harus memastikan bahwa nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten dan terus-menerus dalam praktek kepemimpinannya, sehingga dapat menciptakan

budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam kesimpulannya, kepemimpinanmurni merupakan konsep yang penting dalam praktek kepemimpinan. Penerapan nilai-nilai murni kepemimpinan secara sifat dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif, serta meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2018). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. Routledge.
- Goleman, D. (2017). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 95(3), 40-50.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Collins, J. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap and others don't*. HarperCollins.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2017). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 21(2), 74-82.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications.
- Day, D. V., & Antonakis, J. (Eds.). (2012). *The nature of leadership*. Sage Publications.
- Tandiarrang, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Puskesmas Segiri). *Ekonomia*, 3(3), 189-199.
- ASNAWI, Sahlan. Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 1999, 26.2: 86-92.
- Yudawan, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Magelang Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah). *VOLATILITAS*, 4(4).
- McShane, Glinow. 2007. *Organizational Behavior (Essential)*. New York: McGraw-Hill.
- Colquitt, LePine, & Wesson (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal PAUD dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 5(1), 37-46.
- Kinicki and Kreitner, (2006), *Organizational Behavior: Key Concept, Skills & Best Practises*. Chicago. McGraw-Hill. Irwin.

- Yusuf, M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kepemimpinan Camat, Budaya Organisasi dan Bimbingan Teknis (Studi Kasus pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Bireuen). *Jurnal Kebangsaan*, 11(22), 1-8.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 255-266.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*.
- Mahyideen, M., Mohamad, W. N., Yaakob, H., & Mohamad Rusli, N. A. (2020). Kepimpinan: memahami kecerdasan emosi (Emotional Intelligence-EQ) dalam kepimpinan/Dr. Jamilah Mohd Mahyideen. [et al.]. *ASPIRASI FPP*, 9-11.
- SRIMULYANI, Veronika Agustini. ANALISIS PERBANDINGAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, SERVANT LEADERSHIP, DAN AUTHENTIC LEADERSHIP DALAM PERSPEKTIF ETIS. *Widya Warta*, 2021, 1.01.
- Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2004). Leader traits and attributes. In J. Antonakis, A. Cianciolo, & R. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership* (pp. 101–124). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sutanto, E. M., & Aveline, V. (2021). *Women Leadership and Its Association to Individual Characteristics, Social Support, and Diversity of Work Environment* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009:166-174). Development and validation of the Short Grit Scale.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust.
- Rue, L.W. & Byars, L.L. (2000), *Management: Skills and Application*. (8 thed.), New York: Irwin McGraw Hill.
- Astuti, S. (2022). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMPERTAHANKAN MUTU PENDIDIKAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI MTs RIYADUS SHALIHIN PURWAREJA KLAMPOK BANJARNEGARA (Doctoral dissertation, IAINU Kebumen).
- Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2018). Predictors of extraverted behaviors in virtual work: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 181-198.
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., & Tobin, R. M. (2017). Agreeableness. In *Handbook of personality psychology* (pp. 191-208). Academic Press.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits*. Cambridge University Press.
- Parnowo, A. (2015). *Manajemen Proyek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daft, R.L. & Marcic, D. (2010). *Understanding Management*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017:289) *Fundamentals of management*, Pearson Education.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2010). *Understanding management*. Cengage Learning.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987: 637). *Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings*.