

# PROFITITA

## GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI

Meli Chua<sup>1</sup>, Ricky Junaidy<sup>2</sup>, David Humala Sitorus<sup>3</sup>

<sup>12</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : [Melichua09@gmail.com](mailto:Melichua09@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal masuk  
30 November 2022  
Tanggal revisi  
08 Desember 2022  
Tanggal diterima  
15 Desember 2022

### Keywords:

Leadership  
Performance  
job satisfaction

### Abstract

*This journal talk about in depth the types of leadership, the importance of leadership, and their implications in our region in government institutions and organizations in general region. Leadership is not only limited to higher positions in the organization, but leaders can be found anywhere in society, such as in government, small activist groups, organizations, universities, local businesses, and other community. Translational, ethical, and spiritual leadership are more effective than transactional leadership in improving employee performance and restoring public trust in government and organizations. The method we use in this study is a literature review. Literature review is a discussion of literature (journals, articles and books) around a particular topic. A good literature review not only summarizes the material at hand, but provides thoughtful synthesis and analysis. Different leadership models serve several general purposes as well as different purposes, and they imply different methods of application. Transformational leadership is preferred over transactional leadership because it motivates followers to develop their knowledge and skills in making sound decisions and helps them adopt leadership characteristics*

### Kata kunci:

Kepemimpinan  
Kinerja  
Kepuasan kerja

### Abstrak

*Jurnal ini membahas secara mendalam jenis-jenis kepemimpinan, pentingnya kepemimpinan, dan implikasinya di wilayah kita dalam lembaga dan organisasi pemerintah pada umumnya serta di wilayah Kurdistan Irak. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, tetapi pemimpin dapat ditemukan di mana saja dalam masyarakat, seperti di pemerintahan, kelompok aktivis kecil, organisasi, universitas, bisnis lokal, dan sebagainya. Kepemimpinan translasi, etis, dan spiritual lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja pegawai serta memulihkan kepercayaan publik terhadap pemerintah dan organisasi. Metode yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah literature review. Tinjauan literatur adalah diskusi literature (jurnal, artikel dan buku) seputar topik tertentu. Tinjauan pustaka yang baik tidak hanya merangkum materi yang ada,*



## 1. Pendahuluan

Orang yang memegang kendali penuh untuk membuat keputusan mengenai masa depan orang lain atau yang dapat memutuskan sendiri model bisnis organisasi, perusahaan, atau institusi mereka, disebut pemimpin. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kombinasi karakter dan tugas, dimaksudkan untuk menyelamatkan orang dan organisasi dan untuk membuat segalanya benar. Pemimpin pada umumnya dipandang sebagai orang yang superior yang membuat hidup lebih baik bagi para pengikutnya (Ahmed, 2020). Faktanya, kepemimpinan sejati tidak terlalu rumit untuk dipahami, dan pemimpin sejati ada di antara hampir setiap kelompok kecil orang. Kualitas kepemimpinan datang secara alami bagi sebagian orang, atau kita dapat mengatakan bahwa mereka terlahir sebagai pemimpin; sementara yang lain memperoleh dan mengembangkannya melalui kerja keras dan menjadikan diri mereka aktif dan terlihat (Abdulla, N., Wrya, H., & Durmaz, 2020).

Menjalankan kepemimpinan membutuhkan pengetahuan yang luas dan peningkatan diri dari pihak pemimpin karena bukanlah pekerjaan yang mudah untuk memikul beban seluruh perusahaan, atau organisasi sendirian. Ketika seorang pemimpin didukung dan didorong oleh orang lain, kesuksesan pada akhirnya akan mengikuti tidak hanya untuk pemimpin tetapi juga untuk semua orang yang dipengaruhi oleh tindakan. Kepemimpinan melibatkan orang, dan pemimpin membutuhkan pengikut. Seorang pemimpin sejati digambarkan sebagai seseorang yang memiliki keterampilan, kekuatan, dan pengalaman tertentu yang berkembang dengan baik di mana mereka tidak melihat pengikutnya hanya sebagai kelompok yang kurang beruntung, tetapi mereka berusaha untuk menemukan peluang baru bagi kelompok dan membantu mereka membuat beberapa prestasi.

Pemimpin dapat ditemukan di mana saja dalam masyarakat, seperti di pemerintahan, kelompok aktivis kecil, organisasi, universitas, bisnis lokal, dan

sebagainya. Sebagian besar pemimpin saat ini bekerja untuk melindungi integritas seluruh sistem dan memperbaiki kondisinya. Kualitas kepemimpinan bahkan dibutuhkan oleh orang-orang di bawahnya untuk melaksanakan tanggung jawab di tingkat mereka; oleh karena itu, setiap orang dalam suatu organisasi atau sistem harus siap dan terdidik untuk mengambil tanggung jawab dalam mengambil keputusan. Para pemimpin di organisasi dan tempat kerja berupaya membangun lingkungan positif yang memastikan kinerja tinggi setiap individu. Kepemimpinan yang baik memperkuat sikap dan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pemimpin mempengaruhi orang-orang di bawah mereka untuk menjadi kooperatif untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja. Kepemimpinan juga penting untuk struktur organisasi: membantu mengatur dan mengendalikan tugas yang berbeda, membuat orang mengurus setiap aspek dan bekerja untuk menghilangkan kelemahan mereka (Alharthi, M. N. A. N., & Khalifa, 2019).

Seorang pemimpin yang luar biasa dan luar biasa memungkinkan timnya untuk mengembangkan dan mengembangkan keahlian mereka. Ini juga membangun lingkungan yang kompetitif bagi karyawan dan anggota organisasi, di mana mereka semua berusaha melakukan yang terbaik dan memiliki pengaruh terbesar pada efektivitas internal dan kesuksesan eksternal yang masing-masing meningkatkan kepuasan pelanggan. Banyak penelitian dan peneliti telah mengembangkan berbagai metode dan teknik yang dapat diikuti seseorang untuk menjadi pemimpin sejati dan sukses dalam kelompok yang terdiri dari beberapa orang atau bahkan dalam organisasi besar yang terdiri dari ribuan orang. Di antara berbagai studi tentang kepemimpinan, berbagai jenis kepemimpinan dibahas, termasuk, kepemimpinan spiritual, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan etis, dan sebagainya. Ali, Khan dan Yildiz (2020) mempelajari pengaruh kepemimpinan etis dan transformasional pada berbagai dimensi tanggung jawab sosial perusahaan organisasi

(Chen, C. Y., & Li, 2013). Namun, kawasan ini belum tereksplorasi secara menyeluruh di wilayah Kurdistan Irak. Oleh karena itu, fokus jurnal tinjauan ini akan melihat secara mendalam masing-masing jenis kepemimpinan, pentingnya kepemimpinan, dan implikasinya di wilayah kita dalam lembaga dan organisasi pemerintah.

## **2. Metode**

Metode yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah literature review. Tinjauan literatur adalah diskusi literature (jurnal, artikel dan buku) seputar topik tertentu. Tinjauan pustaka yang baik tidak hanya merangkum materi yang ada, tetapi memberikan sintesis dan analisis yang bijaksana. Tujuan dari tinjauan literatur adalah untuk mengarahkan pekerjaan kami dalam tubuh pengetahuan yang ada. Tinjauan pustaka dapat ditulis sebagai bagian yang berdiri sendiri atau dimasukkan ke dalam kumpulan karya yang lebih besar. Sebelum memulai penelitian peneliti perlu memahami apa yang telah dilakukan sebelumnya. Mereka juga mengakui pentingnya ilmuwan untuk dapat mengakui penelitian masa lalu yang terkait dengan penelitian mereka untuk mendukung proses ilmiah penelitian agregat yang dibangun di atas penelitian sebelumnya. Oleh karena itu tinjauan pustaka membimbing peneliti dari pendahuluan untuk menarik kesimpulan penelitian.

Akhir-akhir ini, kepemimpinan telah mengumpulkan minat besar dari orang-orang di seluruh dunia. Kami mendengar cerita tentang CEO sukses dari perusahaan besar dan cerita serupa tentang kegagalan kepemimpinan setiap hari. Pers dan media mengkritik atau memuji para pemimpin berbagai kelompok orang di berbagai tingkat komunitas kita seperti direktur pemerintahan, kepala eksekutif, direktur organisasi, atau jenderal Angkatan Darat dll. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan bukan milik orang-orang di atas saja, tetapi memiliki tingkatan untuk itu. Dikatakan bahwa “atribut positif kepemimpinan meliputi karakter, kejujuran, integritas, altruisme, kepercayaan, motivasi

kolektif, dorongan, dan keadilan”. Para pemimpin puncak mengembangkan kepemimpinan di bawah mereka untuk mengambil kendali lebih besar atas pekerjaan dan tujuan mereka. Teori ini memunculkan jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional (Demir, A., & Budur, 2019).

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Model kepemimpinan transformasional adalah paradigma baru yang menarik perhatian banyak orang. Ini pertama kali diilustrasikan dan dikembangkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 ketika ia membagi konsep kepemimpinan menjadi dua bentuk, transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran, di mana seorang pemimpin melayani sekelompok orang untuk mendapatkan sesuatu sebagai balasannya. Burns (1978) menjelaskan tipe ini sebagai “bertukar satu hal dengan yang lain; pekerjaan untuk suara atau subsidi untuk kontribusi kampanye (Mohammed, S. S., Suleyman, C., & Taylan, 2019). Kepemimpinan transaksional dapat tersirat dalam organisasi dan lembaga pemerintah. Misalnya, sistem penghargaan yang dikembangkan oleh seorang pemimpin perusahaan untuk karyawan yang bekerja lembur, adalah suatu bentuk pertukaran di mana pemimpin menggunakan kekuatannya untuk memotivasi karyawan untuk pengembalian yang merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka.

Kepemimpinan transformasional di sisi lain diadaptasi oleh para pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk membuat prestasi besar, dan sementara itu, mereka bekerja untuk mengembangkan keterampilan dan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Pemimpin transformasional memiliki visi yang lebih besar daripada pemimpin dasar. Selain fokus mereka yang tajam pada tanggung jawab tugas mereka; mereka membantu pengikut mereka menjadi pemimpin dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengajari mereka teknik menjadi

pemimpin melalui pengalaman dan pengetahuan mereka sendiri. Studi menunjukkan bahwa pemimpin transformasional menyediakan lingkungan yang cocok dan fleksibel di tempat kerja bagi pengikut dan memungkinkan mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan, menyatakan pendapat mereka, menjadi bagian aktif dari proses pengambilan keputusan, dan mengembangkan diri mereka sendiri menuju posisi atau peringkat yang lebih tinggi di dalam organisasi. sistem organisasi (Poturak, M., Mekić, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, 2020).

Beberapa ahli percaya bahwa kepemimpinan transformasional adalah perpanjangan modern dari kepemimpinan transaksional. Sebelumnya kepemimpinan hanyalah pertukaran antara pemimpin cerdas yang luar biasa dan komunitasnya. Kepemimpinan transformasional entah bagaimana menerapkan mekanisme yang sama, daripada berkolaborasi dengan pengikut dan menyepakati sistem penghargaan bagi mereka yang menunjukkan kinerja terbaik sebagai sistem pertukaran, itu mengangkat konsep kepemimpinan ke tingkat lain di mana pengikut terinspirasi untuk tetap berkomitmen pada misi dan tujuan bersama dari sistem atau unit organisasi. Sebagai imbalannya mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka dan menerima tantangan dan kesulitan dan mereka juga dapat menunjukkan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri dan pada gilirannya, menaiki tangga organisasi dan mencapai posisi yang lebih tinggi.

Pemimpin transformasional memiliki karakteristik lain yang dikenal sebagai karisma, atau kepemimpinan karismatik. Pemimpin karismatik memiliki pengaruh besar pada pengikut mereka; pengikut ini tetap berkomitmen pada tujuan pemimpin karismatik dan memastikannya tercapai. Menurut Bass (2005), "Kepemimpinan karismatik yang disosialisasikan didasarkan pada perilaku egaliter, melayani kepentingan kolektif, dan mengembangkan serta

memberdayakan orang lain". Baik kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan karismatik menjadi sasaran kritik umum, bahwa pemimpin karismatik dan transformasional dapat mengeksploitasi pengikut mereka dan menggunakannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diyakini merugikan pengikut, masyarakat, atau diri mereka sendiri. Misi yang tidak diinginkan atau tidak diinginkan ini bisa menjadi egois dan merusak.

## 2. Kepemimpinan Etis

Bentuk lain dari kepemimpinan adalah kepemimpinan etis, di mana individu mengikuti pemimpin yang membuat keputusan etis yang tepat untuk semua pemangku kepentingan internal dan eksternal organisasi. Tipe kepemimpinan ini didasarkan pada teori moralitas dan memilih yang benar daripada yang salah. Ini berusaha untuk membuat perubahan yang memiliki pengaruh positif pada pengikut. Teori kepemimpinan ini tidak hanya berlaku untuk pemimpin, tetapi juga membuat pemimpin bertanggung jawab atas tindakan salah pengikutnya; oleh karena itu, setiap orang harus menghormati peraturan dan undang-undang di dalam dan di luar sistem kepemimpinan. Seorang pemimpin yang beretika harus menjadi contoh bagi para pengikutnya dengan menunjukkan kualitas etika di tempat kerja.

Para pemimpin etis harus memahami bahwa tindakan mereka menimbulkan lebih banyak kebisingan daripada kebisingan mereka; oleh karena itu, mereka harus bertindak lebih bertanggung jawab dan memikirkan semua kemungkinan konsekuensi dari suatu keputusan sebelum mengambilnya. Sebagai pemimpin yang beretika, penting juga untuk mengajari para pengikut tentang aspek etis dari tugas dan pekerjaan mereka dan menunjukkan kepada mereka metode yang benar dan etis untuk menyelesaikan tugas. Terakhir, gaya kepemimpinan ini mengharuskan pemimpin untuk menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan, terutama dengan orang-orang yang malu atau tidak nyaman berbicara di depan

umum tentang keprihatinan mereka. Studi menyatakan bahwa kepemimpinan etis sangat berkorelasi dengan kepemimpinan transformasional, integritas organisasi dan efektivitas pemimpin. Namun, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan etis hampir tidak bersatu, dan keduanya berkorelasi negatif satu sama lain.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

Kepemimpinan etis adalah sistem sadar dan disengaja, yang menganjurkan bahwa setiap orang dalam organisasi harus dihormati. Menurut literatur yang tersedia kepemimpinan etis meningkatkan lingkungan kerja dan pengalaman karyawan dan membawa mereka menuju kinerja kerja yang lebih baik. Diyakini juga bahwa di bawah kepemimpinan yang etis, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan melaksanakan tugas dengan lebih baik. Konsep menjaga moral di atas segalanya mencerminkan reputasi perusahaan di antara para pesaingnya. Orang bersedia menggunakan produk, layanan, atau barang dari organisasi yang secara moral menghormati karyawan, investor, pelanggan, dan pemilikinya. Akibatnya, reputasi organisasi, dan penjualan meningkat. Jenis kepemimpinan lainnya adalah kepemimpinan spiritual, berdasarkan model motivasi dan intrinsik yang mengembangkan visi, iman, spiritualitas tempat kerja, dan cinta dalam teorinya.

Model kepemimpinan spiritual berbagi fitur tertentu dengan jenis kepemimpinan lainnya termasuk menciptakan visi untuk masa depan, menghargai kerja tim dan koordinasi antara pengikut atau karyawan, memberdayakan tim dan membantu pengembangan mereka sebagai pemimpin baru, dan pada akhirnya memperkuat semua aspek kepemimpinan organisasi. Seorang pemimpin spiritual percaya pada kebutuhan kelangsungan hidup spiritual dan keyakinan untuk membantunya mencapai tujuan organisasi. Lebih penting lagi, teori ini berkaitan dengan spiritualitas dan kesejahteraan baik pemimpin maupun

pengikut dengan menyediakan lingkungan yang sehat dan memotivasi serta mendukung hubungan persahabatan di antara anggota tim. Ini memerlukan penciptaan visi, di mana para pemimpin dan pengikut merasakan tanggung jawab di mana hidup memiliki makna atau tujuan dan pekerjaan mereka membuat perbedaan bagi dunia.

Struktur dan budaya organisasi didasarkan pada nilai-nilai cinta altruistik yang tinggi di mana baik pemimpin maupun pengikutnya mengembangkan rasa memiliki, merasa dihargai, dan perhatian mereka dipertimbangkan; oleh karena itu, baik diri sendiri maupun orang lain dihormati dan dihargai atas apapun tugas yang mereka emban tanpa diremehkan. Ini membutuhkan seorang pemimpin dengan pemikiran spiritual dan positif, yang dapat memberikan nilai-nilai dan sikap-sikap ini kepada para pengikut yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka dan membuat mereka puas dengan pekerjaan mereka. Anggota model ini mengalami keadaan kesejahteraan yang lebih besar dan memiliki lebih sedikit masalah, baik secara fisik maupun psikologis, karena mereka dirawat dan dilengkapi dengan alat spiritual yang paling baik. Kepemimpinan diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam politik, tumbuh rasa ketidakpercayaan terhadap pemimpin politik karena kurangnya pertimbangan persyaratan dan pendapat pengikutnya. Praktik kepemimpinan politik yang buruk ternyata telah mempengaruhi pemerintah tertentu dan oleh karena itu, warga biasa telah membayar harganya. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan dikenal sebagai faktor kunci keberhasilan setiap bisnis.

Sebagian besar struktur organisasi memberikan kekuasaan dan otoritas paling besar kepada para pemimpin; oleh karena itu, mereka adalah pengambil keputusan akhir, yang membuat perubahan besar demi organisasi. Melayani kepentingan pribadi adalah salah satu konsekuensi utama kepemimpinan yang buruk dan tidak etis, di mana pengikut tidak mendapatkan apa yang mereka kerjakan dan akibatnya menjadi tidak puas dengan pemimpin mereka. Kurangnya

kepemimpinan yang efektif telah menyoroiti kepemimpinan spiritual, dan orang-orang tampaknya lebih tertarik untuk mengikuti pemimpin spiritual karena alasan yang dibahas di atas. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, secara konseptual tipe kepemimpinan ini didasarkan pada tiga nilai inti: visi, sikap, dan keyakinan. Studi telah menunjukkan korelasi positif antara kinerja tugas dan kepemimpinan spiritual karena berbagai alasan.

Kepemimpinan spiritual efektif dalam memotivasi karyawan dan memenuhi kebutuhan psikologis mereka, dan bentuk spiritualitas ini diperlukan untuk melakukan tugas lebih cepat, lebih bermakna, dan efisien. Jenis kepemimpinan ini memberi karyawan alasan untuk benar-benar mencintai pekerjaan mereka dan pada gilirannya menjadi lebih efisien. Adapun bagi seluruh organisasi, hubungan spiritual antara karyawan dan pemimpinnya akan meningkatkan minat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan perilaku mereka di dalam dan di luar organisasi. Ketika pelanggan dan investor menyadari semangat ini dalam organisasi, permintaan produk dan saham mereka meningkat, masing-masing.

#### 4. Kesimpulan

Model kepemimpinan yang berbeda melayani beberapa tujuan umum dan juga beberapa tujuan yang berbeda, dan mereka menyiratkan metode penerapan yang berbeda. Kepemimpinan transformasional lebih disukai daripada kepemimpinan transaksional karena memotivasi para pengikut untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam membuat keputusan yang tepat dan membantu mereka mengadopsi karakteristik kepemimpinan. Model kepemimpinan etis dan kepemimpinan spiritual dapat diimplikasikan sebagai mekanisme pendukung untuk meningkatkan kualitas dan kepositifan lingkungan kerja baik bagi pemimpin maupun pengikut. Di wilayah kami, kami memiliki contoh kepemimpinan yang baik dan buruk.

Misalnya, banyak perusahaan telah menyiratkan kepemimpinan transformasional; mereka membantu karyawan mereka menjadi pemimpin yang lebih baik, sehingga ketika mereka memperluas bisnis mereka, karyawan ini dapat menjadi pemimpin. Bahkan di dalam lembaga pemerintah, karena peraturan pensiun, kepemimpinan tidak tetap berada di tangan satu orang. Namun, kepemimpinan politik daerah yang mementingkan diri sendiri yang terus mengambil keputusan hanya untuk menguntungkan partai politik mereka telah menyebabkan ketidakpuasan besar para pengikut mereka dan masyarakat umum. Studi ini menyimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan etis dan spiritual diperlukan di seluruh jajaran organisasi pemerintah dan swasta untuk meningkatkan kinerja dan mengembalikan kepercayaan publik.

#### Daftar Rujukan

- Abdulla, N., Wrya, H., & Durmaz, O. (2020). *Green Product Perception in Kurdistan Region of Iraq. Black Sea Journal of Management and Marketing, 1(1), 1–15.*
- Ahmed, M. A. (2020). Market Segmentation of Diet Nutrition Supply for the New Entrepreneurs: Case Study in Kurdistan Region of Iraq. *Black Sea Journal of Management and Marketing, 1(1), 17–2.*
- Alharthi, M. N. A. N., & Khalifa, G. S. (2019). Business continuity management and crisis leadership: an approach to re-engineer crisis performance within Abu Dhabi Governmental entities. *International Journal on Emerging Technologies, 10, 32–40.*
- Chen, C. Y., & Li, C. I. (2013). *Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. 24(1), 240.*
- Demir, A., & Budur, T. (2019). Roles of leadership styles in corporate social responsibility to non-governmental organizations (NGOs). *International*

## **Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Manajemen, Volume 1, Nomor.2 2022**

- Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(4), 174-.
- Mohammed, S. S., Suleyman, C., & Taylan, B. (2019). Burnout Determinants and Consequences among University Lecturers. *Amazonia Investiga*, 9(27), 13-.
- Poturak, M., Mekić, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, T. (2020). Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 7(3), 119-.
- Rashid, C. A., Salih, H. A., & Budur, T. (2020). The role of online teaching tools on the perception of the students during the lockdown of Covid-19. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 7(3), 178.