

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan

¹Susi Hendriani,²Rika Yohana Sari,³Nurhizrah Gistituati
^{1,2,3}Universitas Negeri Padang

Korespondensi : hendriyanisusi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengambilan keputusan di konteks organisasi. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, transformasional, dan transaksional, dengan hasil pengambilan keputusan yang efektif. Hasil analisis data akan digunakan untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan tertentu berkontribusi pada kualitas keputusan yang dihasilkan. Berbagai proses, gaya dan Teknik pengambilan keputusan dieksplorasi sebagai variabel moderator potensial dalam melihat pengaruh pengambilan keputusan yang efektif bagi kemajuan organisasi. Implikasi praktis dari temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemimpin dan praktisi bisnis dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang mendukung efektivitas pengambilan keputusan. Dengan memahami dampak gaya kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan, penelitian ini berusaha memberikan kontribusi pada literatur kepemimpinan dan manajemen, sementara juga memberikan panduan praktis bagi pemimpin yang berkeinginan meningkatkan efektivitas keputusan di dalam organisasi mereka.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Efektivitas

Abstract

This research aims to investigate the influence of leadership style on the effectiveness of decision making in an organizational context. The focus of this research is to analyze the relationship between various leadership styles, such as authoritarian, democratic, transformational, and transactional, with effective decision making results. The results of the data analysis will be used to understand the extent to which certain leadership styles contribute to the quality of the decisions produced. Various decision-making processes, styles and techniques are explored as potential moderator variables in seeing the influence of effective decision-making on organizational progress. It is hoped that the practical implications of this research finding will provide insight for leaders and business practitioners in developing leadership strategies that support effective decision making. By understanding the impact of leadership style on decision making, this research seeks to contribute to the leadership and management literature, while also providing practical guidance for leaders who desire to increase decision effectiveness within their organizations.

Keyword: Leadership Style, Decision Making, Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi yang terus berkembang, peran kepemimpinan menjadi aspek krusial yang memengaruhi berbagai aspek kinerja dan keberlanjutan sebuah organisasi (Latifah, 2021). Salah satu aspek yang mendapat perhatian khusus adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang efektif. Keputusan yang tepat dan cepat diambil dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rosemarie, 2010). Kepemimpinan merupakan salah satu unsur kritis yang mendefinisikan arah dan kualitas suatu organisasi. Dalam lingkungan yang terus berubah dan kompleks, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada aspek pengaturan, tetapi juga memainkan peran

sentral dalam proses pengambilan Keputusan (Rehardiningtyas et al., 2022). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi seringkali terkait erat dengan kemampuan pemimpinnya dalam mengambil keputusan yang efektif (Holt dalam Wustari, 2016).

Penting untuk diakui bahwa gaya kepemimpinan bukanlah konsep yang bersifat homogen, melainkan mencakup berbagai dimensi yang mencerminkan cara seorang pemimpin memandu dan memotivasi timnya. Gaya kepemimpinan haruslah menciptakan suasana nyaman dan tenang sehingga memotivasi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya (Nurliah R et al., 2023). Kepemimpinan tidak hanya diartikan sebagai posisi formal dalam struktur hierarki, melainkan juga sebagai suatu kualitas yang dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan individu atau tim untuk mencapai hasil yang optimal (Rasal, 2016). Gaya kepemimpinan yang beragam, mulai dari kepemimpinan otoriter hingga partisipatif, memiliki potensi pengaruh yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan. Masing-masing gaya kepemimpinan mencerminkan nilai, sikap, dan preferensi pemimpin terhadap interaksi dengan bawahan, yang pada gilirannya dapat membentuk keputusan yang dihasilkan (Badia Perizade. Dkk, 2022). Gaya kepemimpinan haruslah menciptakan suasana nyaman dan tenang

Kepemimpinan adalah suatu bidang keilmuan yang sudah lama dikenal, tetapi seiring perkembangan waktu pemahaman terhadap bidang ini juga senantiasa mengalami kemajuan dan memunculkan isu tertentu (Lumban Gaol, 2020). Beberapa teori kepemimpinan telah mengemuka, memberikan kerangka kerja yang berbeda-beda untuk memahami peran pemimpin dalam konteks pengambilan keputusan. Dari teori transformasional hingga teori situasional, setiap pendekatan memiliki implikasi yang berbeda terhadap cara pemimpin memengaruhi dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Komsiyah, 2016)

Pentingnya efektivitas pengambilan keputusan tidak hanya tercermin dalam kinerja organisasi secara keseluruhan (Zen et al., 2023), tetapi juga dalam adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis. Dalam konteks ini, penelitian ini akan menguraikan dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan berkontribusi pada proses pengambilan keputusan, mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang memengaruhi efektivitas keputusan, dan menggambarkan dampaknya pada pencapaian tujuan organisasi. Pengambilan keputusan yang semakin fokus pada pengembangan organisasi dan keadaan bawahan maka organisasi akan semakin efektif (Mubaroq & Kurniawan, 2015)

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan teori kepemimpinan dan memberikan wawasan praktis bagi para pemimpin dan pengambil keputusan di berbagai tingkatan organisasi. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman kita tentang dinamika kepemimpinan dalam menghadapi tantangan pengambilan keputusan. Dengan menganalisis dampak berbagai gaya kepemimpinan, diharapkan dapat ditemukan pola atau hubungan yang dapat menjadi dasar untuk mengembangkan pedoman praktis bagi pemimpin dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan di berbagai lingkungan organisasi.

Dalam konteks ini, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis tetapi juga dapat memberikan panduan praktis bagi praktisi dan pemimpin organisasi dalam mengoptimalkan proses pengambilan keputusan mereka. Melalui pendekatan interdisipliner yang memadukan konsep-konsep psikologi organisasi, manajemen strategis, dan teori kepemimpinan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam yang dapat membuka jalan untuk peningkatan kinerja organisasi melalui pemahaman yang lebih baik tentang peran kunci kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam mendukung proses pengambilan keputusan yang optimal.

2. METODE

Penelitian ini penulis menggunakan metode library research atau yang bisa disebut dengan studi pustaka, dimana peneliti mengumpulkan informasi berdasarkan buku-buku dan dokumen yang tertulis serta yang relevan dengan objek penelitian. Setelah semua data terkumpul maka dapat dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik kualitatif yaitu analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan data yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan

Beberapa pandangan ahli mengenai kepemimpinan, sebagaimana dipaparkan dalam buku "Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan" karya Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2018), dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Menurut Rauch & Behling, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang secara aktif mempengaruhi kegiatan kelompok yang diatur guna mencapai tujuan bersama.
- b. George P. Terry menjelaskan kepemimpinan sebagai kegiatan yang bertujuan mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan tekun dan sukarela untuk mencapai tujuan kelompok.
- c. Menurut H. Koontz dan C. Donnell, kepemimpinan adalah kegiatan yang berfokus pada pengaruh terhadap orang lain agar mereka turut serta dalam mencapai tujuan umum.
- d. Secara lebih komprehensif, kepemimpinan diartikan sebagai rangkaian tindakan yang bertujuan mempengaruhi dan menggerakkan orang dalam usaha bersama guna mencapai tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang memberikan arahan yang lebih efisien daripada upaya individu yang terorganisir dalam struktur formal organisasi, semuanya bertujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wijono, sebagaimana dikutip oleh Cuk Jaka Purwanggono pada tahun 2020, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau menjalankan kehendak pemimpin. Oleh karena itu, terdapat tiga aspek yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Kemampuan sebagai modal seorang pemimpin.

Di kalangan para ahli yang mendalami teori kepemimpinan, masih terjadi perdebatan seputar jenis kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seseorang yang menjabat sebagai pemimpin. Perdebatan tersebut berkisar pada pertanyaan apakah kemampuan pemimpin merupakan sesuatu yang sudah ditentukan sejak awal ataukah dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pembelajaran.

- a. Pada satu sisi, ada pandangan yang berpendapat bahwa 'pemimpin' memiliki sifat bawaan dan bukan hasil dari proses pembentukan (leaders are born not made), yang berarti kemampuan kepemimpinan akan berkembang secara alami. Pandangan ini dapat dianggap sebagai 'deterministik', seolah-olah mempercayai pada 'takdir', yang berarti bahwa asal-usul sosial, pendidikan, dan persiapan untuk menjabat sebagai pemimpin tidak perlu dipertanyakan, karena akan muncul situasi di mana seseorang secara alami menjadi pemimpin. Pada awalnya, pandangan ini dipegang oleh para ahli yang dekat dengan dinasti berkuasa yang ingin mempertahankan kekuasaan mereka.
- b. Di sisi lain, ada pandangan yang mengakui bahwa untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang perlu disiapkan dan diformat (leaders are made, not born). Dalam dunia ilmiah, kedua pandangan ekstrim ini tidak dianggap sebagai kebenaran mutlak. Oleh karena itu,

diperlukan pendekatan yang mencari jalan tengah yang dapat mengakomodasi perbedaan dari kedua pandangan tersebut.

- c. Sebuah pandangan tengah mengemukakan bahwa kemampuan tertentu seharusnya sudah dimiliki sejak lahir sebagai modal utama, tetapi modal tersebut perlu ditanam dan dikembangkan. Dikenal bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mengembangkan modal tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan, seperti mengikuti Program Pengembangan Eksekutif yang diselenggarakan oleh universitas dan lembaga pendidikan tinggi lainnya, seperti sekolah tinggi, dan juga oleh para konsultan.

2. Perbedaan antara manajer dan pemimpin.

Dalam konteks kehidupan organisasional, perlu dicatat bahwa peran manajer dan pemimpin memiliki perbedaan yang mencolok. Artinya, tidak semua individu yang memegang peran sebagai pemimpin juga secara otomatis menempati posisi manajerial, terutama ketika terdapat pemimpin informal di dalam organisasi. Sebaliknya, tidak semua manajer dapat dianggap sebagai pemimpin. Beberapa elemen yang menjadi pembeda antara manajer dan pemimpin meliputi motivasi, riwayat hidup, pola pikir, dan perilaku. Gordon (1997:176) mengemukakan perbedaan-perbedaan tersebut dengan merinci :

- a. Manajer cenderung menunjukkan sikap yang bersifat impersonal dan bahkan terkadang bersikap pasif terhadap tujuan, sementara seorang pemimpin menunjukkan sikap yang lebih personal dan bersifat aktif.
- b. Manajer umumnya melihat pekerjaan sebagai suatu proses yang memfasilitasi penggabungan manusia dan ide yang berinteraksi dalam pembuatan strategi dan pengambilan keputusan. Di sisi lain, pemimpin lebih cenderung bersedia mengambil risiko tinggi, bahkan mencari risiko dan bahaya, terutama ketika dianggap bahwa peluang dan imbalan yang mungkin diperoleh sangat besar.
- c. Manajer lebih suka berinteraksi dengan orang lain dan menghindari situasi di mana mereka harus bekerja sendiri, karena hal tersebut dapat menimbulkan keresahan. Sebaliknya, pemimpin cenderung senang berinteraksi dengan ide-ide dan sifat hubungannya dengan orang lain bersifat lebih intuitif, didukung oleh sikap tegas dalam pendekatan mereka.

Perbedaan lain antara manajer dengan pemimpin dikemukakan oleh Lock (1999:231) menyatakan bahwa :

- a. Manajer bertugas untuk mengatasi kompleksitas dalam kehidupan organisasional, dan ini dicapai dengan menciptakan tata keteraturan dan konsistensi yang diterjemahkan melalui proses perencanaan formal.
- b. Pemimpin memiliki peran dalam mengelola perubahan, yang melibatkan penekanan pada visi masa depan yang diinginkan bagi organisasi. Visi tersebut kemudian diperkenalkan secara efektif sehingga bukan hanya menjadi milik pemimpin, melainkan juga menjadi milik seluruh anggota organisasi. Proses ini dilakukan melalui sosialisasi, yang menghasilkan internalisasi, mendorong aktualisasi, dan pada akhirnya memotivasi semua anggota organisasi..

3. Dari ego-sentrisme ke organisasi-sentrisme.

Ketika seorang anggota baru masuk ke dalam suatu organisasi, dia membawa serta cita-cita, harapan, keinginan, dan kebutuhan yang bersifat unik. Pada awalnya, hal-hal tersebut memengaruhi sikap, tindakan, dan perilakunya, yang dapat diartikan sebagai menonjolnya ego-sentris. Meskipun demikian, kondisi seperti ini tidak dapat dibiarkan berlanjut. Oleh karena itu, salah satu tantangan yang dihadapi oleh seorang pemimpin adalah mengubah sikap, tindakan, dan perilaku tersebut sehingga ego-sentris dari anggota organisasi dapat digantikan oleh orientasi pada kepentingan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin perlu mampu membina dalam diri bawahannya kemauan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang diperlukan. Ini berarti bahwa preferensi pribadi harus dikendalikan

demi kepentingan dan tuntutan organisasi, yang akan diartikulasikan oleh pemimpin melalui strategi, kebijakan, keputusan, dan praktik-praktik operasionalnya

Peran pemimpin melibatkan berbagai tugas dan tanggung jawab yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dan membimbing anggota tim atau organisasi ke arah yang diinginkan. Peran pemimpin dapat bervariasi tergantung pada konteks, jenis organisasi, dan gaya kepemimpinan. Berikut adalah beberapa peran umum dari seorang pemimpin:

1. **Pengambil Keputusan**
Pemimpin seringkali harus membuat keputusan strategis untuk membimbing organisasi ke arah yang diinginkan. Keputusan ini melibatkan penilaian risiko, pemahaman pasar, dan perencanaan jangka panjang.
2. **Motivator**
Pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi anggota tim atau organisasi. Hal ini dapat melibatkan memberikan dorongan, pengakuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. **Pendukung dan Pembina**
Pemimpin membantu dalam pengembangan keterampilan dan potensi anggota tim. Mereka memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk membantu individu mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka.
4. **Komunikator**
Pemimpin perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menyampaikan visi, tujuan, dan harapan organisasi kepada anggota tim. Komunikasi yang efektif membantu membangun pengertian dan komitmen.
5. **Pengembang Visi dan Strategi**
Pemimpin merancang visi jangka panjang dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka harus mampu mengilhami dan membimbing orang lain menuju visi tersebut.
6. **Penyelesaian Konflik**
Konflik dapat timbul dalam organisasi, dan pemimpin berperan dalam menyelesaikan konflik tersebut. Ini melibatkan pemahaman yang baik tentang dinamika kelompok dan kemampuan untuk menciptakan solusi yang adil.
7. **Delegator**
Pemimpin tidak dapat melakukan segalanya sendiri. Oleh karena itu, mereka perlu mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada anggota tim yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing.
8. **Perwakilan Organisasi**
Pemimpin sering kali menjadi wakil organisasi dalam interaksi dengan pihak eksternal, seperti mitra bisnis, pemerintah, atau masyarakat. Mereka perlu membangun dan menjaga hubungan yang positif.
9. **Inovator**
Pemimpin harus dapat mendorong inovasi dan perubahan positif. Mereka menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru diterima dan diimplementasikan.
10. **Pemecah Masalah**
Menghadapi berbagai tantangan dan masalah, pemimpin berperan dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mencari solusi yang efektif.

Peran-peran ini tidaklah terpisah satu sama lain, dan pemimpin sering kali harus menggabungkan beberapa peran ini secara bersamaan untuk mencapai keberhasilan yang optimal bagi organisasi dan timnya.

Tanggung jawab seorang pemimpin melibatkan berbagai aspek dan dapat bervariasi tergantung pada konteks, lingkup, dan tipe organisasi. Berikut adalah beberapa tanggung jawab umum yang sering dihadapi oleh seorang pemimpin:

1. **Menetapkan Visi dan Misi**
Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk merumuskan visi dan misi organisasi atau tim. Visi dan misi ini menjadi panduan untuk tindakan dan pengambilan keputusan.
2. **Mengarahkan dan Mendorong Tim**
Pemimpin harus dapat memberikan arahan yang jelas dan memotivasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan pembinaan, memberikan dukungan, dan mengatasi hambatan.
3. **Pengambilan Keputusan**
Seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan yang tepat dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan evaluasi informasi, analisis situasi, dan pertimbangan terhadap dampak keputusan.
4. **Komunikasi Efektif**
Pemimpin perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Mereka harus dapat menyampaikan informasi dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan memfasilitasi komunikasi di antara anggota tim.
5. **Pengembangan Anggota Tim**
Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengidentifikasi potensi dalam timnya, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional.
6. **Manajemen Konflik**
Pemimpin harus dapat mengelola konflik di dalam tim atau organisasi, mencari solusi yang membangun dan mendukung kerjasama.
7. **Bertanggung Jawab terhadap Keberhasilan dan Kegagalan**
Pemimpin harus menerima tanggung jawab atas hasil kinerja tim atau organisasi, baik itu keberhasilan maupun kegagalan. Mereka harus dapat belajar dari pengalaman dan terus meningkatkan kinerja.
8. **Menjaga Budaya Organisasi**
Pemimpin bertanggung jawab untuk membentuk dan menjaga budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai, etika, dan tujuan bersama.

Tanggung jawab seorang pemimpin seringkali kompleks dan dinamis, dan bisa melibatkan banyak peran yang berbeda tergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi atau tim

Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang umum dikenal dan dibahas dalam literatur manajemen. Setiap gaya kepemimpinan memiliki ciri khasnya sendiri, dan keefektifan suatu gaya kepemimpinan tergantung pada konteks dan situasi tertentu. Berikut adalah beberapa jenis gaya kepemimpinan (Hasnawati. Dkk, 2020):

1. **Kepemimpinan Otoriter (Authoritarian Leadership)**
Kepemimpinan otoriter adalah suatu gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengambil keputusan dan memberikan arahan tanpa banyak melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pada dasarnya, pemimpin otoriter memiliki kendali penuh atas inisiatif dan tindakan yang diambil dalam suatu organisasi atau tim. Keputusan diambil oleh pemimpin sendiri tanpa meminta masukan atau partisipasi dari bawahan. Pemimpin otoriter cenderung memberikan instruksi yang jelas dan eksplisit kepada anggota tim, mengharapkan ketaatan

terhadap perintah-perintah yang diberikan. Gaya kepemimpinan ini mungkin efektif dalam situasi-situasi darurat atau ketika diperlukan ketegasan dan kecepatan dalam pengambilan keputusan.

Meskipun kepemimpinan otoriter dapat membawa keefektifan dalam situasi tertentu, ada juga potensi risiko. Keterbatasan partisipasi anggota tim dapat mengurangi kreativitas dan inovasi, serta menghambat perkembangan potensi individu. Ketergantungan pada pemimpin untuk pengambilan keputusan juga dapat mengurangi rasa tanggung jawab dan motivasi di antara anggota tim. Oleh karena itu, pemimpin yang menerapkan kepemimpinan otoriter perlu mempertimbangkan situasi-situasi di mana pendekatan ini paling sesuai dan bagaimana memadukan elemen-elemen partisipatif agar tetap menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan dan kinerja yang optima

2. Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

Kepemimpinan demokratis merupakan suatu pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin melibatkan anggota tim atau kelompok dalam pengambilan keputusan dan proses perencanaan. Pemimpin dalam model ini mendorong partisipasi aktif dari bawahan, memberikan mereka kesempatan untuk menyuarakan pendapat, memberikan ide, dan terlibat dalam diskusi terkait kebijakan atau tujuan yang akan dicapai. Kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan di mana komunikasi terbuka dan kolaborasi dihargai, sehingga setiap anggota tim merasa memiliki kontribusi yang signifikan terhadap hasil keseluruhan. Pendekatan ini dapat memotivasi anggota tim, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan menghasilkan keputusan yang lebih baik karena melibatkan berbagai perspektif dan pengalaman.

Dalam kepemimpinan demokratis, proses pengambilan keputusan cenderung menjadi lebih inklusif, dan pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang membimbing diskusi dan membantu kelompok mencapai kesepakatan bersama. Seiring dengan itu, model ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan memberikan ruang bagi pengembangan kreativitas dan inovasi, karena ide-ide dari berbagai lapisan organisasi dihargai dan diterapkan. Meskipun memerlukan waktu ekstra untuk memfasilitasi partisipasi dan konsensus, kepemimpinan demokratis dapat membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, menciptakan rasa tanggung jawab bersama, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja

3. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Model kepemimpinan ini, pertama kali diperkenalkan oleh James V. Downton dan dikembangkan oleh James MacGregor Burns, menekankan perubahan positif dan transformasi dalam individu, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan transformasional mengarah pada penciptaan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kreativitas, dan perkembangan personal.

Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berusaha untuk membentuk nilai-nilai dan visi bersama yang dapat memotivasi orang untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mereka seringkali menunjukkan sifat-sifat seperti kepedulian, inspirasional, dan memberikan contoh positif bagi bawahan. Pemimpin transformasional juga cenderung mendorong pengembangan diri dan pertumbuhan karir bawahan, memandang mereka bukan hanya sebagai eksekutor tugas tetapi sebagai individu yang memiliki potensi untuk kontribusi yang berarti. Kesadaran emosional dan keterlibatan pribadi dalam pembangunan hubungan yang positif dengan bawahan merupakan ciri khas dari kepemimpinan transformasional. Melalui pendekatan ini, kepemimpinan transformasional berusaha menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan adaptif, siap menghadapi perubahan dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

4. Kepemimpinan Transaksional (Situational Leadership)

Kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan anggota timnya. Dalam model ini, pemimpin memberikan penghargaan atau sanksi kepada anggota tim berdasarkan pencapaian kinerja yang diharapkan atau tidak diharapkan. Pendekatan ini didasarkan pada konsep bahwa orang bekerja karena mereka mendapatkan imbalan atau hadiah, dan pemimpin berperan sebagai pengelola transaksi untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Pemimpin transaksional cenderung menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi anggota tim, dan orientasinya lebih pada tugas dan kinerja spesifik.

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin secara jelas menetapkan ekspektasi, memastikan bahwa tugas dan tujuan didefinisikan dengan jelas, dan menilai kinerja anggota tim berdasarkan standar yang telah ditentukan. Sistem imbalan dan hukuman diterapkan sebagai cara untuk mengendalikan perilaku tim. Meskipun pendekatan ini dapat efektif dalam mencapai tujuan jangka pendek, kepemimpinan transaksional sering kali dianggap kurang mampu menginspirasi kreativitas atau inovasi, karena fokusnya yang lebih pada pemenuhan harapan dan kepatuhan terhadap aturan dan tugas. Meski demikian, dalam konteks tertentu, seperti lingkungan kerja yang memerlukan kepatuhan ketat terhadap prosedur dan aturan, kepemimpinan transaksional dapat memberikan struktur dan ketertiban yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan

5. Kepemimpinan Laissez-Faire (Transactional Leadership)

Kepemimpinan Laissez-Faire adalah salah satu gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan yang sangat besar kepada anggota tim atau bawahan untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Dalam konteks ini, pemimpin cenderung tidak terlalu terlibat dalam pengambilan keputusan atau pengelolaan harian, memberikan ruang lebih besar untuk inisiatif dan kreativitas anggota tim. Gaya kepemimpinan ini seringkali diterapkan ketika tim atau anggota organisasi dianggap memiliki tingkat keahlian dan otonomi yang tinggi, sehingga pemimpin lebih mempercayai kemampuan individu untuk mengatur diri mereka sendiri.

Pemimpin Laissez-Faire menyediakan panduan dan dukungan yang diperlukan, tetapi tidak memberikan pengawasan ketat. Meskipun dapat memberikan kebebasan dan motivasi bagi individu yang mandiri, gaya kepemimpinan ini juga dapat menimbulkan tantangan, terutama jika anggota tim memerlukan arahan lebih lanjut atau jika situasi membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan koordinasi yang lebih erat. Oleh karena itu, kesuksesan kepemimpinan Laissez-Faire sangat bergantung pada kemampuan anggota tim untuk mengelola diri mereka sendiri dan mencapai tujuan tanpa pengawasan langsung dari pemimpin

6. Kepemimpinan Situasional (situational Leadership)

Kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi atau kondisi yang dihadapi oleh tim atau organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969 dalam teori mereka yang dikenal sebagai "Teori Kepemimpinan Situasional." Pendekatan ini mengakui bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang sesuai untuk setiap situasi, dan pemimpin perlu mampu mengidentifikasi kebutuhan dan tingkat kesiapan anggota tim atau bawahan mereka.

Dalam kepemimpinan situasional, pemimpin diharapkan untuk memahami tingkat keahlian dan motivasi anggota tim, serta kondisi kerja yang dihadapi, sehingga mereka dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai. Terdapat empat gaya kepemimpinan utama dalam model Hersey-Blanchard, yaitu memerintah, persuasi, partisipasi, dan delegeren, dan pemimpin dapat beralih antara gaya-gaya ini sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan tim. Pendekatan ini menekankan fleksibilitas dan adaptabilitas pemimpin, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang efektif dan mencapai kinerja optimal dari anggota tim dalam berbagai konteks.

Kepemimpinan situasional mengakui dinamika yang terus berubah dalam lingkungan kerja dan memberikan kerangka kerja untuk pemimpin agar dapat merespon dengan cara yang paling efektif.

Penting untuk diingat bahwa banyak pemimpin menggabungkan elemen dari beberapa gaya kepemimpinan tergantung pada konteks dan kebutuhan spesifik. Selain itu, efektivitas suatu gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada tipe organisasi, industri, dan kondisi lingkungan kerja..

Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan memiliki peran krusial dalam seleksi berbagai opsi yang sangat penting bagi manajer dan administrator. Proses ini secara aktif berkontribusi pada motivasi kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan dalam konteks organisasi. Menurut Weyne dan Miskel (2014:490), pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab yang harus diemban oleh seluruh penyelenggara sekolah. Namun, mereka menekankan bahwa sebelum keputusan diimplementasikan menjadi tindakan, penting untuk memahami bahwa keputusan tersebut tidak akan memberikan dampak positif lebih dari sekadar iktikad baik (Syamsul Q Badu, 2017).

1. Dasar Pengambilan Keputusan

George R. Terry dan Brinckloe mencatat bahwa ada beberapa dasar pendekatan dalam pengambilan keputusan yang dapat diterapkan.

Pertama, terdapat pendekatan intuisi, yang mengandalkan perasaan atau intuisi individu. Meskipun bersifat subjektif, pendekatan ini memiliki keuntungan dan kelemahan tertentu.

Kedua, pendekatan berdasarkan pengalaman melibatkan pengambilan keputusan berdasarkan pengetahuan praktis yang diperoleh dari pengalaman individu. Meski pengalaman dapat memberikan wawasan yang berharga, perlu diingat bahwa peristiwa masa lalu tidak selalu mencerminkan kondisi saat ini.

Ketiga, pendekatan berdasarkan fakta melibatkan pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi konkret. Dengan memanfaatkan fakta, tingkat kepercayaan terhadap keputusan dapat ditingkatkan.

Keempat, pendekatan berdasarkan wewenang adalah pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Meskipun memberikan struktur hierarkis, pendekatan ini memiliki kelebihan dan kekurangan.

Terakhir, pendekatan logika atau rasional adalah suatu studi rasional terhadap unsur-unsur dalam proses pengambilan keputusan. Dengan menggunakan logika, keputusan yang dihasilkan menjadi objektif, logis, transparan, dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pada pendekatan ini, beberapa aspek perlu diperhatikan, seperti kejelasan masalah, orientasi tujuan, pengetahuan alternatif, preferensi yang jelas, dan hasil maksimal.

2. Jenis-Jenis Keputusan Organisasi

Kategori keputusan dalam suatu organisasi dikelompokkan berdasarkan berbagai faktor, termasuk waktu yang diperlukan untuk mengambil keputusan, keterlibatan berbagai bagian dalam proses pengambilan keputusan, dan fokus keputusan pada bagian tertentu dalam organisasi. Dua jenis keputusan yang dapat diidentifikasi melibatkan:

- a. Keputusan Rutin: Jenis keputusan ini bersifat berulang-ulang dan rutin, sering kali telah diatur sebelumnya untuk memudahkan pengendalian.
- b. Keputusan Tidak Rutin: Keputusan semacam ini diambil pada momen-momen khusus dan tidak terikat pada pola rutin. Keputusan ini membutuhkan pertimbangan khusus pada saat pengambilannya.

Penting untuk memahami bahwa kategori ini membantu organisasi dalam menangani spektrum keputusan yang beragam, mulai dari yang bersifat repetitif hingga keputusan yang membutuhkan penilaian dan pertimbangan lebih mendalam pada situasi-situasi tertentu.

3. Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan diartikan sebagai tahapan yang dilakukan oleh pembuat keputusan dalam memilih alternatif yang disediakan. Langkah sistematis yang perlu dilakukan dalam mengambil keputusan yaitu:

- a. Pengambilan keputusan merupakan suatu rangkaian tindakan untuk menyelesaikan masalah yang menghambat pencapaian tujuan. Untuk mengatasi masalah tersebut, langkah awal adalah mengidentifikasi masalah yang sedang dihadapi.
- b. Setelah berhasil mengenali masalah, langkah selanjutnya adalah mencari berbagai alternatif pemecahan yang dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Dalam tahap pencarian alternatif, penting untuk tidak hanya mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas, tetapi juga mengumpulkan sebanyak mungkin alternatif yang mungkin. Alternatif-alternatif ini kemudian diurutkan dari yang paling diinginkan hingga yang kurang diinginkan.
- c. Tahap selanjutnya adalah memilih alternatif yang paling efektif dan efisien setelah alternatif-alternatif tersusun. Sebelum membuat keputusan akhir, penting untuk mengajukan pertanyaan kritis untuk setiap alternatif yang dipertimbangkan.
- d. Setelah memilih alternatif, langkah berikutnya adalah melaksanakan alternatif tersebut melalui tindakan yang diarahkan oleh rencana yang telah disusun. Pelaksanaan alternatif ini krusial agar tujuan pemecahan masalah dapat tercapai.
- e. Proses pengambilan keputusan belum sepenuhnya selesai setelah melaksanakan alternatif. Evaluasi terus dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan berjalan sesuai harapan. Jika hasil yang dicapai tidak memenuhi ekspektasi, pertimbangkan kembali alternatif pemecahan yang lain. Ketidakmaksimalan hasil bisa disebabkan oleh pengaruh negatif yang mungkin terjadi atau karena dampak negatif yang sebelumnya tidak terduga.

4. Gaya Pengambilan Keputusan

Seorang kepala tim atau administrator memanfaatkan gaya pengambilan keputusan saat menyusun keputusan-keputusannya. Menurut penjelasan Robert dan Angelo (2007), gaya pengambilan keputusan mencakup kombinasi dari persepsi dan pemahaman individu terhadap rangsangan, serta pendekatan umum yang mereka pilih terkait dengan informasi. Seorang peneliti kemudian mengembangkan suatu model untuk gaya pengambilan keputusan yang terdiri dari dua dimensi utama: Orientasi nilai, yang mencerminkan sejauh mana pengambil keputusan memusatkan perhatian pada aspek tugas dan teknik atau pada individu dan masyarakat ketika mengambil keputusan. Toleransi terhadap ambiguitas, di sisi lain, mengacu pada seberapa besar kebutuhan akan struktur atau pengawasan dalam kehidupan seseorang. Ketika kedua dimensi ini digabungkan, maka muncul empat gaya pengambilan keputusan, yakni:

- a. Gaya pengambilan keputusan yang bersifat direktif menunjukkan tingkat toleransi terhadap ketidakjelasan yang rendah. Individu dengan gaya ini cenderung memfokuskan perhatian pada tugas dan aspek teknis ketika mengambil keputusan.
- b. Gaya pengambilan keputusan analitis, sebaliknya, tetap memiliki tingkat toleransi terhadap ketidakjelasan, namun ditandai dengan kecenderungan untuk terlalu menganalisis interaksi. Orang yang menggunakan gaya ini lebih suka mempertimbangkan berbagai informasi dan alternatif daripada mereka yang menggunakan gaya direktif.
- c. Kepemimpinan dengan gaya pengambilan keputusan konseptual menunjukkan toleransi terhadap ketidakjelasan dan lebih cenderung memfokuskan perhatian pada aspek sosial atau manusiawi dari situasi kerja.
- d. Sebaliknya, gaya pengambilan keputusan behavioral lebih berorientasi pada hubungan antarpersonal. Individu dengan gaya ini lebih suka bekerja dengan orang lain, menunjukkan penekanan pada dimensi sosial dalam proses pengambilan keputusan mereka

5. Teknik Pengambilan Keputusan

Terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yang dipilih berdasarkan kompleksitas situasi dan informasi yang tersedia. Berikut adalah beberapa teknik umum dalam pengambilan keputusan:

a. Analisis SWOT:

SWOT merupakan singkatan dari Strengths (Kelebihan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang), dan Threats (Ancaman). Teknik ini melibatkan identifikasi faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keputusan, membantu pemimpin untuk memahami kekuatan dan kelemahan internal organisasi serta peluang dan ancaman di lingkungan eksternal.

b. Analisis Cost-Benefit

Teknik ini melibatkan evaluasi dan perbandingan antara biaya dan manfaat dari berbagai alternatif keputusan. Pemimpin membuat keputusan berdasarkan analisis yang menyeluruh terkait dengan dampak finansial dan manfaat yang diharapkan dari setiap alternatif.

c. Pohon Keputusan (Decision Tree)

Teknik ini menggunakan representasi grafis untuk menggambarkan serangkaian keputusan dan kemungkinan hasil yang mungkin terjadi. Pohon keputusan membantu pemimpin untuk memvisualisasikan konsekuensi dari berbagai alternatif dan memilih jalur keputusan yang paling optimal.

d. Analisis Pareto

Prinsip Pareto, juga dikenal sebagai hukum 80/20, digunakan untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan faktor-faktor yang paling signifikan. Dengan memfokuskan pada elemen-elemen yang memberikan dampak besar, pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih efisien.

e. Analisis Risiko

Teknik ini melibatkan evaluasi potensi risiko yang terkait dengan setiap alternatif keputusan. Pemimpin mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko untuk meminimalkan dampak negatif pada hasil keputusan.

f. Pengambilan Keputusan Kelompok (Group Decision Making)

Pemimpin dapat melibatkan anggota tim atau stakeholder dalam proses pengambilan keputusan. Teknik ini memungkinkan penggabungan berbagai perspektif dan pengetahuan untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik.

g. Analisis AHP (Analytical Hierarchy Process)

AHP adalah metode pengambilan keputusan yang menggabungkan elemen-elemen kuantitatif dan kualitatif dalam hierarki. Melalui penilaian relatif, AHP membantu pemimpin untuk menetapkan bobot dan memilih alternatif yang paling sesuai.

h. Analisis Pengambilan Keputusan Berbasis Data (Data-Driven Decision Making)

Menggunakan data dan analisis statistik untuk membimbing pengambilan keputusan. Pemimpin memanfaatkan informasi terkini untuk membuat keputusan yang terinformasi.

Pemilihan teknik pengambilan keputusan tergantung pada konteks, kompleksitas, dan tujuan dari keputusan yang akan diambil. Beberapa situasi mungkin memerlukan penggabungan beberapa teknik untuk menghasilkan keputusan yang optimal

6. Pengaruh Pengambilan Keputusan yang Efektif bagi Kemajuan Organisasi

Menurut Usman, Husaini (2013:312), perkembangan suatu organisasi dipengaruhi oleh strategi pengambilan keputusan yang diterapkan oleh pemimpin. Beberapa penelitian sejalan dengan pandangan Usman (2013). Sebagai contoh, Juliyanti, Mohammad Isa Irawan, dan Imam Mukhlash (2011) menyelidiki proses Pemilihan Guru Berprestasi menggunakan Metode AHP-TOPSIS. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa suatu sistem pengambilan keputusan dapat memberikan kontribusi dalam memudahkan proses pemilihan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu, sehingga dapat dilakukan perhitungan dengan lebih efektif dan efisien. Studi serupa dilakukan oleh Budiono (2014), yang meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kecerdasan Emosi, dan Pengambilan Keputusan terhadap Implementasi Peran Kepemimpinan Kepala SD. Temuan dari penelitian ini mencakup pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosi serta pengaruh positif dan signifikan pengambilan keputusan terhadap implementasi peran kepemimpinan. Dengan kata lain, keberadaan pengambilan keputusan dapat berpengaruh pada kinerja individu dalam konteks organisasi atau Lembaga.

Di samping itu, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rebekka Rismayanti pada tahun 2016, dapat disimpulkan bahwa gaya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan menjadi relevan apabila seorang pemimpin secara sungguh-sungguh mempertimbangkan tujuan yang paling tepat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini melibatkan perhatian yang cermat terhadap referensi informasi yang diperoleh secara menyeluruh dan mempertimbangkan kondisi sebelum mengambil keputusan. Ketiga faktor ini menjadi krusial agar pemilihan gaya partisipasi dapat dilakukan dengan tepat, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak hanya menghindari kesalahpahaman, tetapi juga memberikan manfaat yang optimal bagi kedua belah pihak yang terlibat dalam komunikasi bisnis.

Pentingnya pengambilan keputusan menjadi jelas dalam menghasilkan keputusan yang berkualitas, yang dapat dicapai melalui langkah-langkah sistematis. Langkah-langkah tersebut mencakup menentukan dasar pemikiran, mengidentifikasi alternatif-alternatif, menilai alternatif-alternatif dari sudut tujuan yang ingin dicapai, dan akhirnya memilih satu alternatif sebagai hasil dari proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan mencerminkan suatu proses untuk menyelesaikan masalah, dan pemahaman mendalam terhadap perilaku organisasi menjadi kunci dalam pengembangan wawasan. Oleh karena itu, memahami konsep organisasi melalui pembacaan referensi-referensi yang bervariasi merupakan langkah penting dalam memperluas pemahaman kita terhadap ilmu perilaku organisasi.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah menyoroti hubungan yang kompleks antara gaya kepemimpinan dan kemampuan organisasi dalam mengambil keputusan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pengambilan keputusan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan situasional dan dinamika tim cenderung memberikan kontribusi positif terhadap hasil pengambilan keputusan.

Berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional, memiliki pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada konteks organisasional. Gaya kepemimpinan yang bersifat transaksional dapat memberikan arah yang jelas dan insentif bagi kinerja yang baik, sementara gaya transformasional mendorong inovasi dan pengembangan jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif perlu memahami keunikan masing-masing gaya kepemimpinan dan mengaplikasikannya secara bijaksana sesuai dengan tuntutan situasi dan kebutuhan organisasi.

Pentingnya pemimpin untuk mempertimbangkan secara cermat tujuan organisasi, referensi informasi yang komprehensif, dan kondisi sebelum mengambil keputusan menjadi penekanan dalam konteks ini. Kesadaran terhadap elemen-elemen ini dapat membantu pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang tepat, meminimalkan risiko kesalahan interpretasi, dan meningkatkan efektivitas proses pengambilan keputusan.

Dengan demikian, dibutuhkan pemahaman mendalam tentang peran krusial gaya kepemimpinan dalam konteks pengambilan keputusan organisasi. Implikasinya, pemimpin yang mampu mengembangkan kepekaan terhadap kebutuhan tim dan situasi, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap efektivitas pengambilan keputusan, yang pada gilirannya memperkuat kinerja dan keberlanjutan organisasi.

5. SARAN

Disarankan bagi pemimpin untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan konteks spesifik. Pemimpin perlu memahami bahwa setiap situasi memerlukan pendekatan yang berbeda, dan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membawa kontribusi positif terhadap efektivitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin terus meningkatkan pemahaman mereka terhadap dinamika tim dan organisasi, secara aktif terlibat dalam komunikasi, dan menggabungkan gaya kepemimpinan yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan anggota tim. Dengan demikian, pemimpin dapat mencapai pengambilan keputusan yang lebih efektif dan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badu, Q Samsul & Dajfri, Novianty. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- [2] Budiono, B., & Wibowo, U. B. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kecerdasan Emosi Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Implementasi Peran Kepemimpinan Kepala SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/amp.v2i2.2445>
- [3] Husaini, Usman. 2013. *Manajemen Teori, praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4 Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Juliyanti. (2011). Pemilihan Guru Berprestasi Menggunakan Metode Ahp Dan Topsis. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Pendidikan Dan Penerapan MIPA Fakultas MIPA Universitas Negeri Yogyakarta*.
- [5] Komsiyah, I. (2016). Kepemimpinan Transformatif Perkembangan dan Implementasinya pada Lembaga Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.02.293-316>
- [6] Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional, Vol 01, No.*
- [7] Lumban Gaol, N. T. (2020). Teori Kepemimpinan: Kajian dari Genetika sampai Skill. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11810>
- [8] Mangundjaya, Wustari. 2016. *Psikologi dalam Perubahan Organisasi*. Jakarta: Swasthi Adi Cita.
- [9] Mubaroq, H., & Kurniawan, D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April).
- [10] Nurliah R, Siring, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa. *Journal of Social Science Research*, 3(3).
- [11] Perizade, Badia, Dkk. 2022. *Nilai-Nilai Kepemimpinan (Ediki Ke-2)*. Inderalaya: UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya (Unsri Press).

- [12] Purwanggono, Cuk Jaka. 2020. Buku Ajar Kepemimpinan. Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- [13] Rasal, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kota Batam. *Jurnal Dimensi*, 4(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v4i2.42>
- [14] Rehardiningtyas, D. A., Firdaus, M. F., & Sulistyanto, S. (2022). Kompetensi Kepemimpinan Militer di Era Society 5.0. *Jurnal Kewarganegaraan*, 19(2). <https://doi.org/10.24114/jk.v19i2.35229>
- [15] Rismayanti, R. (2016). CORPORATE DECISION MAKING DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI. *INFORMASI*, 46(1). <https://doi.org/10.21831/informasi.v46i1.9648>
- [16] Rosemarie, S. (2010). Pengambilan Keputusan Menentukan Kelangsungan Hidup Setiap Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2).
- [17] Sutikno, Sbory. 2018. Pemimpin dan Kepemimpinan (Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan). Lombok : Holistica.
- [18] Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Dafala Afrizal, J., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).