

Karakteristik Kepemimpinan Efektif

, Risalatun Nisa¹, Ina Nurwahidah², Nurjamaludin³, Gilang Anjar Prasetya⁴,
Ridwan Nurhidayat⁵

¹ STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: risalatun@stitnualfarabi.ac.id

² STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: inanurwahidah@stitnualfarabi.ac.id

³ STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: nurjamaludin@stitnualfarabi.ac.id

⁴ STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: gilangprasetya@stitnualfarabi.ac.id

⁵ STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: ridwannurhidayat@stitnualfarabi.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
08-01-2024

Direvisi:
20-01-2024

Diterima:
22-01-2024

ABSTRACT

An effective leader is able to influence and motivate his team to achieve the set goals. Leadership is about inspiring others to reach their best potential. This research aims to synthesize the characteristics of effective leadership from previous studies. This research method is library research using various literature. Based on this study, it was concluded that there are several leadership styles, including authoritarian leadership, democratic leadership, charismatic leadership, laissez-faire leadership, transactional leadership, transformational leadership, and bureaucratic leadership. The characteristics of effective leadership include having a goal (visionary), motivating, knowing well how to achieve goals, having empathy, being sensitive and knowing the unique potential of the team, being creative and introspective.

Keywords : Style, Characteristics, Leader

ABSTRAK

Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan bicara tentang menginspirasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka. Penelitian ini bertujuan mensintesis karakteristik kepemimpinan efektif dari kajian-kajian terdahulu. Metode penelitian ini adalah riset kepustakaan dengan menggunakan berbagai literatur. Berdasarkan kajian ini, disimpulkan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan antara lain kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan laissez-faire, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan birokratis. Adapun karakteristik kepemimpinan efektif antara lain memiliki tujuan (visioner), memotivasi, mengetahui dengan baik cara mencapai tujuan, memiliki empati, peka dan mengetahui potensi keunikan tim, kreatif, dan introspektif.

Kata Kunci : Gaya, Karakteristik, Pemimpin Efektif

Corresponding Author : Ina Nurwahidah, STIT NU AL-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: inanurwahidah@stitnualfarabi.ac.id

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki posisi yang penting dalam mencapai keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi (Sazly & Ardiani, 2019); kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Azhari & Samiani, 2023; Candra et al., 2019; Firmansyah & Maria, 2022). Banyak pakar menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pada dasarnya adalah pengaruh. Dalam proses mempengaruhi, tidak terlepas dari unsur utama dalam sebuah organisasi yaitu manusia (Danandjaya, 2020). Dalam sebuah proses organisasi ternyata tidak hanya cukup dilakukan oleh manusia itu secara individual melainkan membutuhkan individu lain agar dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkan seluruh individu yang ada di dalam sebuah organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang akan mengarahkan seluruh anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana menginspirasi anggotanya untuk mencapai potensi tertinggi. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan motivasi dan dukungan kepada timnya. Dalam dunia yang terus berubah dan kompetitif, seorang pemimpin yang mampu beradaptasi dan mengatasi tantangan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Soliha, 2008). Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif. Seorang pemimpin yang baik harus dapat mengartikulasikan visi dan tujuan organisasi kepada timnya (Pasaribu, 2021; Soliha, 2008). Komunikasi yang baik juga mencakup mendengarkan dengan seksama dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dalam bisnis atau organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, mengambil keputusan yang tepat, dan berkomunikasi dengan baik.

Banyak penelitian yang sudah mengulas persoalan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dalam organisasi. Topik ini amat menarik karena peran kepemimpinan memang krusial dalam lembaga apa pun, baik mikro maupun makro. Sejauh ini penelitian yang ada fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan organisasi (Lotje et al., 2017; Tatulus et al., 2015). Ada juga kajian yang menelaah jenis-jenis gaya kepemimpinan (Anonim, 2017; Erpendi, 2019; Tumbol et al., 2014). Penelitian lain juga telaah mengkaji persoalan kepemimpinan efektif (Ambarwati, 2015; Ngadin, 2022). Penelitian ini merupakan sintesis untuk menegaskan Kembali makna kepemimpinan yang efektif secara umum. Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan bagi berbagai pihak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif yaitu sebuah penelitian yang berusaha memberikan suatu penjelasan secara cermat tentang fenomena sosial yang berupa uraian kalimat dan datanya tidak berupa angka-angka (Arikunto, 2007; Sugiyono, 2012). Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *library research* yang ditempuh dengan melakukan studi terhadap berbagai literatur yang tersedia. Dalam penelitian perpustakaan (*library research*), peneliti mempelajari dan mengumpulkan data melalui berbagai literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan topik penelitian (Abubakar, 2021; Zed, 2008). Sumber data diperoleh dari buku, majalah, internet dan sebagainya. Analisis data dilakukan secara induktif dan deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan terkoordinasi dengan baik demi mencapai tujuan organisasi (Firmansyah & Maria, 2022). Seorang pemimpin mampu menumbuhkan dan mengembangkan potensi dalam diri para bawahannya. Pemimpin yang baik untuk masa kini adalah seseorang yang religius, yakni mampu menerima kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama secara kumulatif meskipun tidak sesuai dengan keyakinannya (Mubaedi, 2017). Pemimpin merupakan seorang pribadi yang mempunyai kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dalam bidang tertentu, sehingga dapat memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi sebuah tujuan.

Gaya kepemimpinan ada bermacam-macam. Masing-masing memiliki keunggulan dan kelemahannya. Berikut ini diuraikan beberapa gaya kepemimpinan di antaranya: Kepemimpinan otoriter, Kepemimpinan demokratis, Kepemimpinan karismatik, Kepemimpinan laissez-faire, Kepemimpinan transaksional, Kepemimpinan transformasional, dan Kepemimpinan birokratis.

Gaya kepemimpinan otoriter menitikberatkan bahwa seorang pemimpin merupakan otoritas tertinggi dan menentukan segala urusan. Pemimpin berkuasa amat dominan menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan apa yang hendak dicapai, dan mengarahkan serta mengatur semua kegiatan tanpa memerlukan saran dan partisipasi yang berarti dari bawahan. Pemimpin otoriter memiliki kendali penuh atas tim dan memberikan otonomi yang rendah di dalamnya (Noratta et al., 2022). Di sini tampak bahwa pemimpin otoriter merupakan tipe pemimpin yang menggerakkan organisasi atas kekuasaannya, tidak memerlukan partisipasi dan saran dari orang-orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan demokratis jauh berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter. Hal karena di dalam kepemimpinan demokratis, seorang pemimpin membuat keputusan didasarkan pada pertimbangan dari bawahan. Kepemimpinan yang demokratis ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang efektif karena memberikan ruang kepada bawahan yang membutuhkan wewenang dalam mengambil kebijakan (Tumbol et al., 2014). Dalam organisasi yang menerapkan kepemimpinan ini, bawahan merasa pemimpin menghargai ide mereka sehingga termotivasi untuk memberikan kinerja secara optimal. Namun, kelemahannya adalah pengambilan keputusan yang mungkin lebih lama. Hal ini mengingat lebih banyak saran dan ide, lebih sukar untuk mencapai kesepakatan (Khumaira & Muhid, 2022). Dalam kasus-kasus tertentu, pemimpin demokratis mungkin saja bertindak sedikit otoriter demi mencapai keputusan yang cepat. Selain itu, seorang bawahan bisa saja mementingkan diri sendiri atau kelompoknya. Ini dapat membawa konflik yang membahayakan organisasi.

Ada lagi gaya kepemimpinan karismatik. Pemimpin yang karismatik berusaha untuk menggugah orang lain pada perilaku tertentu dengan cara komunikasi yang fasih, persuasif, dan daya tarik personal. Para pemimpin karismatik mampu memotivasi para pengikutnya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik. Gaya kepemimpinan karismatik ini bergantung pada pesona, keteladanan, dan daya tarik pemimpin (Sutianah et al., 2018). Pemimpin karismatik memiliki keyakinan dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan yang ditetapkan. Pemimpin ini juga kadang-kadang disebut sebagai pemimpin transformasional (Quamila, 2021). Perbedaan utama keduanya terletak pada fokus dan audiens. Pemimpin karismatik sering mencoba untuk mempertahankan *status quo* lebih baik, sedangkan pemimpin transformasional berfokus pada menggerakkan organisasi berdasarkan visi pemimpin.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki sifat mendelegasikan banyak tugas kepada para anggota tim dan sekaligus memberikan sedikit atau bahkan tanpa pengawasan. Pemimpin *laissez-faire* tidak secara intensif mengelola dan memberdayakan karyawan. Akan tetapi, mereka memilih mengerjakan proyek-proyek lain. Manajer dapat mengadopsi gaya kepemimpinan ini apabila semua anggota tim telah mandiri dan berkualitas, sangat berpengalaman, terlatih, dan memang dapat bekerja dengan baik meskipun sedikit pengawasan (Suaidy & Rony, 2023). Gaya kepemimpinan ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas apabila karyawan tidak memahami apa yang diharapkan oleh pemimpin mereka. Di sini tampak bahwa kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kelemahan.

Ada lagi gaya kepemimpinan transaksional yang berfokus pada kontrol, pengorganisasian, dan kinerja. Pemimpin mengontrol kepatuhan bawahan melalui penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Mereka berpikir bahwa sistem yang dirancang itu dapat membuat para pengikutnya tetap termotivasi memberikan kinerja yang optimal dalam jangka pendek. Pemimpin tipe ini berusaha menjaga hal-hal tetap berjalan sama dan para bawahan melakukan sesuatu seperti biasanya (Lismarita et al., 2022). Gaya kepemimpinan ini sesuai untuk jenis pekerjaan yang memerlukan pengawasan yang ketat (Suriagiri, 2020). Pemimpin tipe ini selalu memperhatikan pekerjaan bawahannya agar tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan.

Kepemimpinan transformasional memiliki ciri khas yakni senantiasa mendorong, menginspirasi, dan memotivasi bawahannya untuk terus berinovasi dan menciptakan perubahan. Perubahan dipandang sangat penting untuk membantu kesuksesan masa depan perusahaan. Pemimpin transformasional membangun budaya kemandirian yang kuat di lingkungan kerja (Suriagiri, 2020). Mereka mendelegasikan bawahan untuk mengambil keputusan dan mencari solusi secara mandiri. Gaya kepemimpinan ini memberikan lebih banyak ruang kepada bawahan untuk berkreasi, melihat ke masa depan, dan memperoleh solusi baru untuk setiap masalah. Kepemimpinan jenis ini hampir sepenuhnya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan untuk bertindak.

Adapun pemimpin birokratis bekerja dalam lingkungan tugas-tugas resmi dan selalu menekankan adanya hierarki otoritas dalam mengambil keputusan. Mereka menerapkan sistem aturan untuk manajemen dan pengambilan keputusan (Anwaruddin, 2006) yang sudah baku. Gaya kepemimpinan ini cocok untuk bisnis yang sangat teratur atau lingkungan pemerintahan. Gaya kepemimpinan ini tidak memerlukan banyak kreativitas atau inovasi dari diri karyawan. Para karyawan cukup melakukan tugas dengan baik dan sewajarnya sesuai aturan yang berlaku.

B. Karakteristik Pemimpin Efektif

Ada 7 karakteristik yang menjadi benang merah seorang pemimpin dalam perusahaan. Berikut beberapa karakteristik pemimpin efektif (Talentic, 2023):

1. Visioner

Pemimpin yang visioner berarti memiliki pandangan yang jelas tentang tujuan organisasi. Hal ini karena pemimpin yang memiliki visi dan tujuan yang jelas dapat menginspirasi kepada tim untuk bekerja lebih efisien dan lebih fokus dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas juga dapat memberikan arahan yang tepat dalam mengambil keputusan, sehingga memudahkan tim dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam situasi yang kurang kondusif, pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas dapat memberikan stabilitas dan memberikan kepercayaan pada tim.

2. Memotivasi

Seorang pemimpin yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan produktivitasnya, memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang akan berujung pada hasil yang lebih baik memuaskan secara keseluruhan. Pemimpin yang kompeten dalam memotivasi memahami kebutuhan individu dan menggunakan berbagai strategi untuk memotivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, memberikan *feedback* positif dan konstruktif, sampai memberikan peluang untuk berkembang.

3. Memiliki Cara Mencapai Tujuan

Mengetahui cara-cara untuk mencapai tujuan organisasi merupakan karakteristik penting dari seorang pemimpin. Ia membantu tim untuk merencanakan dan mengelola proyek dengan efektif. Seorang pemimpin yang mampu menguraikan dan membagikan strategi yang jelas dan terukur dapat membantu tim memahami tujuan jangka panjang dan tugas mereka secara detail. Ini berdampak pada bawahannya sehingga dapat memprioritaskan tugas dan bekerja secara efektif. Karakteristik ini juga memungkinkan pemimpin untuk memperkirakan risiko dan kendala yang mungkin terjadi, dan mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan keberhasilan bersama.

4. Memiliki Empati

Memiliki empati amat penting dalam memimpin dan mengelola sebuah tim. Memiliki kemampuan untuk memahami perasaan dan pandangan unik anggota tim dapat membantu membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggotanya. Dengan memiliki empati, seorang pemimpin dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan para anggota tim. Ini dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga membantu meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja anggota tim secara keseluruhan.

5. Kreatif

Sebagai seorang pemimpin, memiliki kreativitas yang tinggi menjadi modal utama dalam menghadapi tantangan dan memecahkan persoalan yang terjadi di perusahaan. Dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif, seorang pemimpin yang kreatif dapat mengembangkan ide dan solusi yang inovatif untuk mengatasi berbagai rintangan yang mungkin muncul. Dengan menciptakan strategi yang inovatif, seorang pemimpin kreatif dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dan progresif. Oleh karena itu, kreativitas menjadi karakteristik penting bagi seorang pemimpin yang ingin memimpin perusahaan ke masa depan yang sukses.

6. Memahami Keunikan Tim

Mengetahui keunikan tim adalah salah satu karakteristik penting dari seorang pemimpin karena ini memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan anggota tim dengan tujuan yang jelas dan terukur, terutama jika seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memimpin beberapa tim sekaligus. Dengan pemahaman yang jelas tentang keunikan setiap tim yang berada dibawahnya, seorang pemimpin dapat mengkoordinasikan upaya setiap karyawan dalam mencapai tujuan tim dan mengelola harapan dan ekspektasi secara lebih demokratis.

7. Introspektif

Dalam memimpin, penting bagi seorang pemimpin untuk mengevaluasi diri sendiri dan mengenali kelebihan dan kekurangan diri, serta dampaknya pada orang lain. Dengan mengetahui diri sendiri, seorang pemimpin dapat memperbaiki kualitas kepemimpinannya, serta dapat memberikan pengarahan dan arahan yang lebih baik kepada anggota tim.

PENUTUP

Dari kajian ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki fungsi utama yang harus dipahami secara mendalam terhadap fungsi yang berhubungan dengan tugas atau bahkan memecahkan masalah. Ada beberapa gaya kepemimpinan antara lain kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan *laissez-faire*, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan birokratis. Adapun karakteristik kepemimpinan efektif antara lain memiliki tujuan (visioner), memotivasi, mengetahui dengan baik cara mencapai tujuan, memiliki empati, peka dan mengetahui potensi keunikan tim, kreatif, dan introspektif,

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ambarwati, N. (2015). GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MAS INDAH PLYWOOD. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 3(3), 1–25.
- Anonim. (2017, June 11). *Pengertian Kepemimpinan Karismatik: Ciri-Ciri dan Plus Minusnya*. Perencana Keuangan Pertama Yang Tercatat OJK. <https://www.finansialku.com/tipe-kepemimpinan-karismatik/>
- Anwaruddin, A. (2006). TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN BIROKRASI. *Jurnal Borneo Administrator*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.24258/jba.v2i2.18>
- Arikunto, S. (2007). *Manajemen Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Azhari, A., & Samiani, A. (2023). PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KEMANDIRIAN EKONOMI MASYARAKAT DESA. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 73–83. <https://doi.org/10.33366/ref.v11i2.4648>
- Candra, V., Sudirman, A., & Silaban, P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v6i1.25359>
- Danandjaya, K. (2020). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), Article 2.
- Erpendi, E. (2019). Kepemimpinan Kharismatik Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Islam di Sekolah. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 140–159. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v4i1.21>
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i12.1485>
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *Dialektika*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Lismarita, Abdillah, M. R., & Oemar, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Motivasi Pegawai. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i2.35>
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BUMIDA BUMIPUTERA MUDA CABANG AMANDO. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 5(002), Article 002. <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i002.%p>
- Mubaedi, I. (2017). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM DI SD SALSABILA 3 BANGUNTAPAN. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v4i1.25>
- Ngadin, S. M. (2022). KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26459>
- Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.32832/inovator.v11i2.7190>

- Pasaribu, M. H. (2021). Penerapan Gaya dan Pendekatan Kepemimpinan untuk Kepemimpinan yang Efektif. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 246–252. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2568>
- Quamila, A. (2021, February 16). Kenali Plus Minus Kepemimpinan Karismatik yang Dipraktikkan Steve Jobs. *Glints Blog*. <https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-karismatik/>
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CENGKARENG JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2.6230>
- Soliha, E. (2008). KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN PERUBAHAN ORGANISASI | Fokus Ekonomi. *Fokus Ekonomi*, 7(2). <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe2/article/view/1283>
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2>
- Sugiyono, S. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.
- Sutianah, E., Sunaryo, W., & Yusuf, A. E. (2018). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK KEPALA SEKOLAH DAN KEPERIBADIAN DENGAN KEINOVATIFAN GURU. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.792>
- Talentic. (2023, March 8). Definisi, Peran, dan Karakteristik Pemimpin. *Resources*. <https://talentic.id/resources/blog/pemimpin-adalah/>
- Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN TAGULANDANG KABUPATEN SITARO. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 2(30), Article 30. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/7978>
- Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, DEMOKRATIK DAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.2.1.2014.3516>
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.