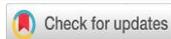


## MEMAHAMI TEORI DAN GAYA KEPEMIMPINAN

U. Pg. Fitra A. M<sup>1</sup>, Setya Ningsih<sup>2</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>3</sup>, Rusdinal<sup>4</sup>, Anisah<sup>5</sup>  
<sup>12345</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: [pangeranfitra9@gmail.com](mailto:pangeranfitra9@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.551>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 20 January 2025

Final Revised: 17 February 2025

Accepted: 15 May 2025

Published: 17 June 2025

#### Keywords:

Leadership

Leadership Style

Leadership Theory



### ABSTRACT

*Along with the development of social thought and dynamics, various leadership theories have emerged, ranging from classical theories that emphasize the characteristics of individual leaders, to contemporary theories that emphasize situations, interpersonal relationships, and emotional approaches. This study aims to comprehensively examine leadership theories and styles in an institutional context, especially in the educational environment. Through a literature study approach, the author analyzes various leadership styles that have been developed, such as autocratic, directive, participative, transformational, and teaching leadership. The results of the study show that leadership effectiveness is largely determined by the suitability between leadership style and situational context. There is no leadership style that is absolutely perfect, because its effectiveness depends on the characteristics of the organization, employee needs, and the accompanying social dynamics. Therefore, effective leaders are those who are able to adjust their leadership approach flexibly and strategically. This study emphasizes the importance of developing adaptive, professional, and moral leadership in order to face the challenges of modern organizations, especially in the world of education.*

### ABSTRAK

*Seiring berkembangnya pemikiran dan dinamika sosial, berbagai teori kepemimpinan pun bermunculan, mulai dari teori klasik yang menitikberatkan pada karakteristik individu pemimpin, hingga teori kontemporer yang mengedepankan situasi, hubungan interpersonal, dan pendekatan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif teori dan gaya kepemimpinan dalam konteks kelembagaan, khususnya di lingkungan pendidikan. Melalui pendekatan studi literatur, penulis menganalisis berbagai gaya kepemimpinan yang telah dikembangkan, seperti kepemimpinan otokratis, direktif, partisipatif, transformasional, hingga kepemimpinan pengajaran. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan konteks situasional. Tidak terdapat gaya kepemimpinan yang secara absolut sempurna, karena efektivitasnya bergantung pada karakteristik organisasi, kebutuhan pegawai, serta dinamika sosial yang menyertainya. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan pendekatannya secara fleksibel dan strategis. Studi ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang adaptif, profesional, dan bermoral guna menghadapi tantangan organisasi modern, khususnya dalam dunia pendidikan.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam proses pengelolaan organisasi, baik dalam sektor pemerintahan, pendidikan, bisnis, maupun lembaga sosial lainnya. Peran pemimpin tidak hanya sebatas sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, motivator, dan fasilitator dalam upaya mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pemahaman mengenai teori dan gaya kepemimpinan menjadi hal yang krusial untuk menunjang efektivitas kerja dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Dalam berbagai literatur, kepemimpinan dapat dikaji dari tiga sudut pandang, yakni: pendekatan sifat, atau karakteristik bawaan lahir, atau *traits approach*; (2) pendekatan gaya atau tindakan dalam memimpin, atau *style approach*; dan (3) pendekatan kontingensi atau *contingency approach*. Pada perkembangan selanjutnya, fokus kajian lebih banyak pada cara-cara menjadi pemimpin yang efektif, termasuk dengan mengembangkan kesadaran tentang kapasitas spiritual untuk menjadi pemimpin profesional dan bermoral. Dalam konteks manajemen modern, kepemimpinan dipandang sebagai kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing individu maupun kelompok agar berperilaku sesuai dengan arah yang telah ditetapkan organisasi. Seiring berkembangnya pemikiran dan dinamika sosial, berbagai teori kepemimpinan pun bermunculan, mulai dari teori klasik yang menitikberatkan pada karakteristik individu pemimpin, hingga teori kontemporer yang mengedepankan situasi, hubungan interpersonal, dan pendekatan emosional. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2002). Adapun fokus penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah dalam kaitannya dengan teori dan gaya kepemimpinan di suatu lembaga pendidikan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur sebagai metode utamanya. Studi literatur merupakan teknik penelitian yang dilakukan dengan menghimpun serta menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik yang dikaji. Sumber-sumber tersebut dapat berupa jurnal ilmiah, buku, artikel, maupun dokumen lainnya yang mendukung fokus penelitian. Peneliti kemudian menyusun sintesis dan menarik kesimpulan terkait teori serta model-model kepemimpinan. Dendodi et al. (2024) menyatakan bahwa dalam pendekatan kualitatif, penting bagi peneliti untuk merujuk pada beragam literatur yang mendalam dan relevan guna memperkuat argumentasi serta fokus penelitian. Teknik analisis data yang diterapkan dalam studi ini adalah analisis isi (*content analysis*), yaitu suatu prosedur sistematis untuk menelaah dokumen atau teks guna menemukan pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016). Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap: (1) pembacaan dan pemahaman literatur secara komprehensif, (2) identifikasi tema-tema utama dan kategori yang muncul, (3) pengelompokan informasi berdasarkan dimensi transformasi dalam manajemen sekolah, serta (4) penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola tematik yang teridentifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Istilah kepemimpinan berasal dari kata "pimpin", yang menurut Fairchild dalam Pasolong (2013), dimaknai secara luas sebagai individu yang mengambil peran dalam memimpin melalui inisiasi perilaku sosial, baik dengan mengatur,

mengarahkan, mengorganisir, maupun mengendalikan upaya orang lain, serta melalui pengaruh yang berasal dari wibawa, kekuasaan, atau posisi yang dimilikinya. Sementara itu, Leithwood dan Riehl (2003) menyatakan bahwa esensi dari sebagian besar definisi kepemimpinan terletak pada dua aspek utama, yaitu kemampuan untuk memberikan arahan dan mempengaruhi. Dalam konteks institusi pendidikan, kepemimpinan sekolah merujuk pada proses memobilisasi dan memengaruhi anggota komunitas sekolah guna merumuskan serta mencapai visi dan tujuan bersama. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah individu yang memiliki satu atau lebih keunggulan yang dapat berupa bakat bawaan, serta mampu merespons kebutuhan zaman, sehingga ia memperoleh kewenangan dan otoritas dalam lingkungan sosialnya. Gaya kepemimpinan merupakan elemen penting dalam menunjang efektivitas dan keberhasilan pemimpin dalam sebuah organisasi. Di tengah dinamika globalisasi, dibutuhkan model kepemimpinan yang adaptif dan inovatif (Kouzes & Posner, 2006).

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dalam sebuah organisasi, termasuk perusahaan, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dan optimalisasi potensi sumber daya manusia (Yukl, 2008). Dalam struktur organisasi yang kompleks, efektivitas pemimpin sangat dipengaruhi oleh sejauh mana gaya kepemimpinannya berdampak terhadap atasan, rekan sejawat, maupun bawahan. Dalam dunia pendidikan, gaya kepemimpinan memiliki peran strategis karena berdampak langsung terhadap iklim sekolah, motivasi tenaga pendidik, dan hasil belajar peserta didik. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif, mendorong kolaborasi antara guru dan tenaga kependidikan, serta menstimulasi inovasi dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pandangan Laros Tuhuteru (2023) yang menekankan bahwa pendidikan kepemimpinan di lingkungan sekolah merupakan strategi esensial dalam membentuk generasi pemimpin masa depan yang berkualitas.

Menurut Henry dalam Badeni (2014), seorang pemimpin memiliki tiga fungsi utama yang saling melengkapi, yaitu fungsi interpersonal, fungsi informasional, dan fungsi pengambilan keputusan.

1. Fungsi Interpersonal (The Interpersonal Roles) Fungsi ini berkaitan dengan peran sosial pemimpin yang diperoleh melalui jabatan formal maupun hubungan dengan individu lain. Terdapat tiga bentuk fungsi interpersonal: a) Sebagai representasi organisasi, pemimpin bertindak sebagai simbol yang menjalankan tugas-tugas seremonial atau resmi yang mencerminkan citra institusi. b) Sebagai pemimpin (leader), individu tersebut berperan dalam mengarahkan dan memotivasi bawahan guna meningkatkan kinerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. c) Sebagai penghubung (liaison), pemimpin bertugas menjalin komunikasi dengan pihak eksternal serta membangun koordinasi internal antara manajemen tingkat atas dan bawahan di berbagai tingkatan organisasi.

2. Fungsi Informasional (The Informational Roles) Dalam fungsi ini, pemimpin bertanggung jawab atas proses pengumpulan dan penyebaran informasi yang akurat dan relevan. Adapun rinciannya meliputi: a) Sebagai pemantau (monitor), pemimpin harus secara aktif mengamati situasi internal dan eksternal guna memperoleh data yang valid. b) Sebagai penyebar informasi (disseminator), pemimpin harus mampu menyampaikan informasi penting kepada pihak-pihak terkait di dalam organisasi. c) Sebagai juru bicara (spokesperson), pemimpin mewakili organisasi dalam menyampaikan informasi kepada publik atau pihak luar.

3. Fungsi Pengambilan Keputusan (The Decisional Roles) Pemimpin berperan dalam pengambilan keputusan strategis melalui empat aktivitas utama, yaitu: a) Sebagai wirausahawan (entrepreneur), pemimpin dituntut untuk merancang dan menginisiasi

proyek-proyek pengembangan serta mengalokasikan sumber daya secara tepat, menunjukkan sikap proaktif. b) Sebagai penangkal gangguan (disturbance handler), pemimpin bertugas merespons secara adaptif terhadap permasalahan dan tekanan situasional. c) Sebagai pengelola sumber daya (resource allocator), pemimpin menentukan distribusi sumber daya organisasi seperti anggaran, waktu, tenaga kerja, dan aset lainnya. d) Sebagai negosiator, pemimpin harus mampu melakukan perundingan baik dengan pihak internal maupun eksternal guna mencapai kesepakatan yang menguntungkan organisasi.

Lebih lanjut, Adair dalam Pasolong (2013:22) mengidentifikasi enam fungsi utama dalam kepemimpinan, yaitu: 1. Perencanaan. Pemimpin harus menghimpun berbagai informasi, merumuskan tugas secara jelas, menetapkan tujuan kelompok, serta menyusun strategi yang dapat dilaksanakan guna mendukung proses pengambilan keputusan yang efektif. 2. Memprakarsai Tindakan. Fungsi ini mencakup pemberian arahan terkait sasaran dan rencana, menjelaskan urgensi pencapaian tujuan, mendistribusikan tugas secara proporsional kepada anggota, serta menetapkan standar kerja yang harus dipenuhi oleh kelompok. 3. Pengendalian. Pemimpin bertugas menjaga dinamika kelompok agar tetap kondusif, mengatur tempo kerja, memastikan bahwa setiap langkah mengarah pada pencapaian tujuan, menjaga relevansi diskusi, serta mendorong kelompok untuk mengambil tindakan yang diperlukan. 4. Memberikan Dukungan. Pemimpin menunjukkan apresiasi terhadap kontribusi individu, membangun semangat kerja baik secara personal maupun kelompok, menjaga kekompakan tim, mengurangi ketegangan melalui pendekatan humanis seperti humor, serta menyelesaikan konflik atau menunjuk pihak untuk menyelidikinya. 5. Penyampaian Informasi. Fungsi ini mencakup penjelasan mengenai tugas dan rencana, penyampaian informasi baru, penerimaan umpan balik dari anggota, serta menyusun ringkasan dari gagasan-gagasan yang relevan. 6. Evaluasi. Pemimpin mengevaluasi kelayakan ide-ide yang diusulkan, menilai konsekuensi dari berbagai alternatif solusi, serta melakukan penilaian terhadap kinerja kelompok berdasarkan standar tertentu, sekaligus membimbing anggota untuk melakukan evaluasi diri. Menurut Stogdill, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono (2006), seorang pemimpin memiliki sejumlah peran penting yang harus dijalankan dalam rangka mendukung efektivitas organisasi. Peran-peran tersebut meliputi: 1. Integrasi (Integration) yaitu merujuk pada upaya-upaya yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kesatuan dan keharmonisan dalam kelompok. 2. Komunikasi (Communication) yaitu melibatkan aktivitas-aktivitas yang bertujuan untuk memperkuat saling pengertian antar anggota serta memperlancar arus informasi dalam organisasi. 3. Penekanan pada Produktivitas (Product Emphasis) yaitu mengacu pada tindakan yang fokus terhadap peningkatan volume atau output kerja yang dihasilkan oleh organisasi. 4. Identifikasi dengan Kelompok (Fronternization) yaitu menggambarkan peran pemimpin sebagai bagian integral dari kelompok, di mana ia menunjukkan kedekatan emosional dan sosial dengan para anggotanya. 5. Pengorganisasian (Organization) yaitu berkaitan dengan tindakan pemimpin dalam menyusun, membedakan, serta menyesuaikan pembagian tugas sesuai dengan kebutuhan dan struktur organisasi. 6. Evaluasi (Evaluation) merupakan aktivitas yang berhubungan dengan pemberian penghargaan maupun sanksi berdasarkan kinerja individu dalam kelompok. 7. Inisiasi (Initiation) yaitu mengacu pada tindakan yang mendorong terjadinya inovasi atau perubahan dalam proses dan kegiatan organisasi. 8. Dominasi (Domination) yaitu enunjukkan tindakan yang dilakukan pemimpin untuk menolak atau mengabaikan pendapat-pendapat dari anggota kelompok yang dianggap tidak sejalan dengan arah organisasi. Gaya Kepemimpinan Menurut Heidjrachman dan S. Husnan (2002), gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku yang dirancang untuk menyelaraskan antara tujuan organisasi dan tujuan individu, sehingga

memungkinkan tercapainya sasaran tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Hersey (1994) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku, baik dalam perkataan maupun tindakan, yang ditampilkan oleh seorang pemimpin dan dirasakan oleh pihak lain dalam lingkup organisasi.

Gatto dalam Salusu (2002) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan ke dalam empat jenis, yaitu: 1. Gaya Kepemimpinan Direktif Dalam pendekatan ini, pemimpin cenderung menetapkan keputusan-keputusan strategis secara mandiri dan berperan dominan dalam pelaksanaannya. Seluruh kegiatan organisasi dipusatkan pada figur pemimpin, sementara ruang gerak bawahan untuk berinovasi atau bertindak sangat terbatas. Gaya ini mencerminkan karakteristik otoriter. 2. Gaya Kepemimpinan Konsultatif Gaya ini merupakan pengembangan dari pendekatan direktif dengan penekanan yang lebih rendah pada otoritarianisme dan interaksi yang lebih intens dengan anggota organisasi. Pemimpin berperan memberikan bimbingan, motivasi, serta nasihat untuk menunjang pencapaian tujuan. 3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif Gaya ini berakar pada gaya konsultatif namun berkembang melalui hubungan saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberi keleluasaan kepada staf dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, sembari tetap menjalin komunikasi konsultatif. Ciri khas dari gaya ini adalah adanya kerja sama, dorongan aktif, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. 4. Gaya Kepemimpinan Delegatif Dalam pendekatan ini, pemimpin memberikan ruang penuh kepada staf untuk mengambil inisiatif secara mandiri. Interaksi serta pengawasan dari pemimpin berkurang, sehingga keberhasilan gaya ini sangat bergantung pada tingkat kompetensi dan komitmen staf dalam mencapai tujuan organisasi. Daniel Goleman (dalam Rizaldi, 2017) mengklasifikasikan enam bentuk utama gaya kepemimpinan, masing-masing dengan karakteristik dan penerapan yang berbeda dalam konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan. 1. Kepemimpinan Berwibawa (Authoritative Style) Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membangun dan menyampaikan visi secara jelas, yang menginspirasi anggota organisasi untuk mencapainya. Gaya ini paling efektif ketika organisasi belum memiliki tujuan yang spesifik baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. 2. Kepemimpinan Partisipatif (Democratic Style) Model ini mendorong terciptanya iklim organisasi yang egaliter, di mana pemimpin melibatkan seluruh anggota dalam proses pengambilan keputusan melalui diskusi terbuka dan saling menghormati. 3. Kepemimpinan Pacesetter Dalam pendekatan ini, pemimpin menetapkan ekspektasi kinerja yang tinggi dan memberikan contoh secara langsung. Pemimpin memberikan arahan yang tegas mengenai apa yang diperbolehkan dan yang tidak dalam rangka mencapai hasil optimal. 4. Kepemimpinan Memaksa (Coercive Style) Model ini menekankan kepatuhan mutlak terhadap instruksi pemimpin, dengan ruang negosiasi yang terbatas. Pendekatan ini sangat sesuai diterapkan dalam kondisi darurat yang membutuhkan keputusan cepat dan eksekusi segera. 5. Kepemimpinan Pembinaan (Coaching Style) Pemimpin dengan gaya ini berfungsi sebagai pembimbing bagi anggota organisasi, membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan dukungan dalam perencanaan pengembangan pribadi maupun profesional. Gaya ini membutuhkan investasi waktu yang signifikan dan relasi interpersonal yang kuat. 6. Kepemimpinan Afiliatif (Affiliative Style) Fokus utama dari pendekatan ini adalah pada pembangunan hubungan interpersonal yang harmonis dan mendalam antara pemimpin dan anggota organisasi. Gaya ini sangat efektif dalam membentuk tim yang solid, terutama dalam situasi organisasi yang baru terbentuk atau mengalami transisi. Menurut Gaol (2017), terdapat berbagai bentuk gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah di Indonesia guna mengelola sekolah secara efektif dan menunjang pencapaian tujuan pendidikan. 1. Kepemimpinan Positif

Konsep kepemimpinan ini berakar pada pendekatan yang menekankan pada pemikiran dan tindakan yang positif.

Chen, Tsai, Chen, dan Wu (2016) menjelaskan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya ini menciptakan lingkungan yang penuh dengan empati, pengertian, dan kasih sayang, sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung perkembangan seluruh anggota organisasi.

2. Kepemimpinan Manajerial Pendekatan ini lebih menitikberatkan pada fungsi manajerial yang sistematis dalam setiap aspek organisasi. Bush (2015) menyatakan bahwa fokus utama gaya ini terletak pada pelaksanaan tugas, fungsi, dan perilaku pemimpin, yang apabila dilakukan secara efektif akan mempermudah proses kerja anggota organisasi secara keseluruhan.

3. Kepemimpinan Transformasional Gaya ini merupakan pendekatan komprehensif yang bersifat normatif, di mana pemimpin berupaya menghasilkan perubahan positif melalui tindakan yang berdampak luas. Bush (2015) dan Northouse (2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup lima elemen penting, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (*individualized consideration*).

4. Kepemimpinan Pengajaran Nguyen et al. (2015) mengkategorikan kepemimpinan pengajaran ke dalam dua dimensi, yakni khusus dan umum. Pada dimensi khusus, pemimpin berfokus secara langsung pada kegiatan pembelajaran dan pengajaran. Sementara itu, pada dimensi umum, pemimpin mempengaruhi proses belajar siswa secara tidak langsung melalui kebijakan atau keputusan strategis yang diambil. White dan Lippit (1983, dikutip dalam Rizaldi, 2017) mengidentifikasi dua model utama gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola organisasi:

1. Kepemimpinan Laissez-Faire Model ini ditandai oleh minimnya keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan aktivitas organisasi. Dalam pendekatan ini, pemimpin cenderung pasif dan menyerahkan sepenuhnya tanggung jawab serta pelaksanaan tugas kepada para bawahannya. Pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas, sehingga anggota organisasi bertindak sesuai dengan inisiatif dan kehendak masing-masing. Pemimpin hanya berperan sebagai representasi simbolik organisasi dan cenderung hanya menjalankan keputusan yang dihasilkan oleh bawahannya, tanpa kontrol aktif terhadap pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

2. Kepemimpinan Otokratis (*Autocratic Leadership*) Dalam pendekatan ini, pemimpin memainkan peran dominan dalam menetapkan kebijakan, menyusun perencanaan, serta membuat keputusan secara sepihak tanpa melibatkan bawahan. Tanggung jawab utama berada sepenuhnya di tangan pemimpin, sementara bawahan diharapkan untuk mematuhi setiap instruksi yang diberikan. Pemimpin menentukan arah dan aktivitas yang harus dilaksanakan oleh anggota organisasi, dengan tingkat partisipasi bawahan yang sangat terbatas dalam proses pengambilan keputusan.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan elemen strategis dalam pengelolaan organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan. Pemahaman mendalam terhadap teori dan gaya kepemimpinan menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Beragam pendekatan telah dikembangkan untuk mengkaji kepemimpinan, mulai dari pendekatan sifat, gaya, hingga kontingensi, yang masing-masing memberikan kontribusi terhadap pemahaman peran dan fungsi seorang pemimpin. Perlu ditegaskan bahwa tidak terdapat gaya kepemimpinan yang secara mutlak dapat dikategorikan sebagai gaya kepemimpinan yang sempurna. Setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik dan efektivitas yang berbeda-beda tergantung pada

konteks situasional, struktur organisasi, dinamika sosial, serta kebutuhan dan karakteristik individu yang dipimpin. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara fleksibel dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya mencerminkan kapasitas manajerial semata, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai moral, kemampuan berinovasi, dan komitmen terhadap perubahan positif. Pengembangan kapasitas kepemimpinan yang holistik menjadi kebutuhan mendesak guna menjawab tantangan organisasi di era modern.

## REFERENSI

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bush, T. (2015). *Organisation Theory in Education: How does it inform school leadership?* *Journal of Organizational Theory in Education*. 1 (1), 35-47.
- Bush, T. & Glover, D. (2014). *School Leadership models: What we do know?* *School Leadership & Management*. 34 (5), 553-571
- Chen, C., Tsai S., Chen, H., & Wu, H. (2016). *The Relationship between the Principal's Positive Leadership and School Effectiveness-Take School Organizational Culture as The Mediator*. *European Journal of Psychological Research*. 3 (2), 12-23
- Gaol, N. T. L. (2017). *Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah*. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, Suat. 2002. *Manajemen Personalia*. BEFE Yogyakarta. Hersey, P. (1994). *Kunci sukses pemimpin situasional*. Jakarta:
- Delaprasata Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. 2006. *The leadership challenge* (Vol. 3). John Wiley & Sons. Laros Tuhuteru. 2023. *Building a Generation of Qualified Leaders: Leadership Education Strategies in Schools*. *Journal on Education*. Volume 05, No. 04.
- Leithwood KA and Riehl C. 2003. *What We Know About Successful School Leadership*. Nottingham: National College for School Leadership.
- Nawawi, H., & Martini, H. (2003). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nguyen, T. D., Wong, K.S.B., & Choy, K. W. W. (2015). *Instructional leadership practices in Singapore*. *School Leadership & Management*. 35 (4), 388-407
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Terjemahan)*, Jakarta: PT. Indeks. Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Rizaldi, A. 2017. *Peningkatan Motivasi Kerja melalui Gaya Kepemimpinan*, Vol. 11 Salusu, J. 2002. *Pengambilan Keputusan Stratejik* Jakarta: Grasihdo.
- Yukl, G. 2008. "How leaders influence organizational effectiveness". *The leadership quarterly*, 19(6), 708-722

Copyright holder :

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

