
TEORI KEPEMIMPINAN: TEORI SIFAT, TEORI PERILAKU. PENDEKATAN KEKUASAAN, DAN TEORI SITUASIONAL ATAU KONTINJENSI

Muhammad Abdus Syukur¹, Muhammad Abbas El Husein²,
Preva Meika Rayi Intan Regita³

^{1,2,3}Universitas Negeri Surabaya

24010714022@mhs.unesa.ac.id¹, 24010714028@mhs.unesa.ac.id²,
24010714083@mhs.unesa.ac.id³

ABSTRACT

Leadership is one of the key factors in determining the success of an organization in achieving its established goals. Various leadership theories have emerged to explain how a leader is able to influence, guide, and motivate members of an organization. This paper aims to examine several major theories in leadership, namely trait theory, behavioral theory, the power approach, and situational or contingency theory. Trait theory explains that leadership is influenced by the personal characteristics possessed by a leader, such as self-confidence, intelligence, and integrity. Meanwhile, behavioral theory emphasizes that leadership can be learned through the leader's behavioral patterns in leading and interacting with organizational members. The power approach views leadership through a leader's ability to use sources of power to influence others to achieve organizational goals. The situational or contingency theory states that leadership effectiveness is highly dependent on the situations and conditions faced, meaning there is no single leadership style that is most appropriate for all circumstances. By understanding these various theories, it is hoped that a more comprehensive understanding of the concept of leadership and its application in various organizational contexts can be achieved.

Keywords: Leadership, Trait Theory, Behavioral Theory, Power Approach, Situational or Contingency Theory.

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai teori kepemimpinan berkembang untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi. Penulisan ini bertujuan untuk mengkaji beberapa teori utama dalam kepemimpinan, yaitu teori sifat, teori perilaku, pendekatan kekuasaan, serta teori situasional atau kontinjensi. Teori sifat menjelaskan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin, seperti kepercayaan diri, kecerdasan, dan integritas. Sementara itu, teori perilaku menekankan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari melalui pola perilaku pemimpin dalam memimpin dan berinteraksi dengan anggota organisasi. Pendekatan kekuasaan melihat kepemimpinan dari kemampuan pemimpin dalam menggunakan sumber kekuasaan untuk memengaruhi orang lain agar mencapai tujuan organisasi. Adapun teori situasional atau kontinjensi menyatakan bahwa efektivitas

kepemimpinan sangat bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi, sehingga tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk semua keadaan. Dengan memahami berbagai teori tersebut, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai konsep kepemimpinan serta penerapannya dalam berbagai konteks organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Teori Sifat, Teori Perilaku, Pendekatan Kekuasaan, Teori Situasional atau Kontijensi.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan arah, perkembangan, dan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam dunia bisnis, pemerintahan, maupun pendidikan. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, memahami konsep kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam berbagai bidang kehidupan.

Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak hanya sebatas pada pengaruh dan arahan, tetapi juga mencakup berbagai aspek seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan strategi dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Terdapat berbagai teori yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan terbentuk, berkembang, dan diterapkan dalam suatu organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman, teori-teori kepemimpinan juga mengalami perubahan dan penyesuaian. Teori kepemimpinan klasik menekankan pada pendekatan otoriter dan birokratis dalam kepemimpinan. Teori kepemimpinan sifat (*Trait Theory*) berfokus pada karakteristik yang melekat pada seorang pemimpin, sedangkan teori kepemimpinan perilaku (*Behavioral Theory*) menitikberatkan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi berbagai situasi. Selain itu, teori kepemimpinan situasional (*Situational Leadership*) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada kondisi tertentu dan tidak dapat diterapkan secara seragam dalam semua situasi. Teori kepemimpinan transformasional dan transaksional membahas bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan perubahan yang signifikan dalam organisasi melalui inspirasi dan visi yang kuat, atau dengan sistem penghargaan dan hukuman. Di era modern, teori kepemimpinan kontemporer muncul sebagai

bentuk adaptasi kepemimpinan terhadap dinamika sosial, teknologi, dan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*). Data penelitian diperoleh dari 20 artikel ilmiah yang relevan dengan topik teori kepemimpinan pendidikan, baik dari jurnal nasional maupun internasional. Pemilihan artikel dilakukan secara purposive dengan kriteria kesesuaian topik, kejelasan pembahasan mengenai teori, pendekatan, dan strategi manajemen perubahan, serta relevansi dengan konteks organisasi modern.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah, membaca, dan mengidentifikasi isi setiap artikel. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif-kualitatif melalui tahapan reduksi data, kategorisasi konsep, serta komparasi antar literatur. Proses komparasi difokuskan pada persamaan dan perbedaan teori manajemen perubahan, pendekatan perubahan (*planned dan emergent*), serta strategi perubahan yang digunakan dalam berbagai penelitian.

Untuk memperkuat analisis, sebagian hasil kajian literatur disajikan dalam bentuk tabel ringkasan yang memuat temuan utama dari artikel-artikel terpilih. Penyajian ini bertujuan untuk mempermudah identifikasi pola, kecenderungan, serta perbedaan konsep yang menjadi dasar dalam pembahasan penelitian.

Tabel 1 Ringkasan Literatur Utama

N o	Penulis	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Relevansi dengan Artikel
1	(Muarafah & Mildawani, 2024)	Analisis <i>Power Leadership</i>	Hanya ditemukan hanya ada 4 dari 5 basis kekuasaan yang diterapkan (<i>reward, legitimate, referent, expert</i>). <i>Coercive power</i> tidak digunakan karena berdampak	Mendukung pembahasan mengenai pendekatan kekuasaan French & Raven

			negatif pada motivasi karyawan	
2	(Zulaihah, 2017)	Penerapan teori kepemimpinan kotijensi di lembaga pendidikan.	Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi.	Mendukung penjelasan model kotijensi Fieldler dengan menjelaskan 3 faktoe penentu efektivitas kepemimpinan pendidikan
3	(Gandasci ta & Asy'ari, 2024)	Egektivitas kepemimpinan kotijensi dalam organisasi.	Kepemimpinan kotijensi meningkatkan kinerja timm dan kemampuan adaptasi organisasi.	Mendukung pembahasan mengenai gaya kepemimpinan kotijensi.
4	(Turmuzi, 2023)	Kepemimpina n kotijensi dan implementasin ya dilembaga pendidikan.	3 tiga faktor penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan pendidikan.	Memperkuat pembahasan Teori Kontinjensi dengan mengkontekstualisasi kan tiga faktor penentu efektivitas kepemimpinan dalam lembaga pendidikan.
5	(Nursalim et al., 2023)	Pendekatan sifat kepemimpinan dalam organisasi (<i>The Big Five Model</i>)	Keberhasilan pemimpin dipengaruhi kecerdasan, keyakinan diri, ketekukan, integritas, dan kemampuan bersosialisasi.	Menguraikan dimensi kepribadian pemimpin yang efektif berdasarkan <i>The Big Five Model</i>
6	(Candra, 2024)	Pengaruh gaya dan teori kepemimpinan	Kepemimpinan yang baik (berani, berkomitmen, dan	Membahas teori sifat, perilaku, dan situasional secara

		an tergapad pembentukan karakter SDM.	mampu memotivasi) dapat membentuk SDM yang unggul.	terintegrasi sehingga mendukung kerangka konseptual utama artikel secara menyeluruh.
7	(Sukatam an et al., 2023)	Pendekatan dan model kepemimpina n dalam lembaga pendidikan.	Pendekatan kepemimpinan dipengaruhi pengalaman dan permasalahan yang pernah dihadapi pemimpin.	Mencakup berbagai model kepemimpinan yang relevan sebagai topik utama artikel dengan perspektif kontekstual pengalaman pemimpin di lembaga pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Teori Sifat

Teori sifat dikenal juga sebagai teori kepemimpinan genetik, hal ini menerangkan bahwa kepemimpinan merupakan bawaan lahir, bukan sesuatu yang dapat dibentuk melalui pengalaman atau pembelajaran. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang diwariskan sejak lahir. Pendekatan ini mengidentifikasi kepemimpinan berdasarkan sifat atau ciri khas yang dimiliki individu. Beberapa karakteristik utama yang dianggap penting dalam kepemimpinan efektif meliputi faktor fisik, kemampuan bersosialisasi, dan tingkat kecerdasan. Dengan kata lain, teori ini menekankan bahwa ada serangkaian kualitas bawaan yang membuat seseorang lebih berpotensi menjadi pemimpin yang sukses. Dalam teori ini, keberhasilan kepemimpinan bergantung pada kepribadian pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki sifat dan karakter tertentu yang mampu mendukungnya dalam menghadapi berbagai situasi kepemimpinan (Syahril, 2019).

Perspektif sifat dalam kepemimpinan menyatakan bahwa terdapat individu yang memiliki kualitas alami tertentu yang membuat mereka lebih cocok menjadi pemimpin. Berdasarkan (Hairiah & Asy'ari, 2024) beberapa sifat utama yang mendukung kepemimpinan efektif antara lain:

a) Kecerdasan

Kemampuan intelektual berhubungan erat dengan kepemimpinan. Pemimpin yang baik harus memiliki kecerdasan verbal yang kuat, mampu memahami situasi dengan baik, serta memiliki kemampuan analisis yang tajam. Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan melalui cara berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan secara cerdas. Kecerdasan ini bukan hanya bawaan lahir, tetapi juga terbentuk melalui pembelajaran dan pengalaman yang terus menerus.

b) Keyakinan Diri

Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan dan keterampilannya. Hal ini mencakup pemahaman akan nilai diri, keyakinan dalam mengambil keputusan, serta kesadaran bahwa mereka memiliki pengaruh dan mampu membawa perubahan.

c) Ketekunan

Kemampuan untuk tetap fokus dalam menyelesaikan tugas serta memiliki karakter seperti inisiatif, keuletan, dan tekad yang kuat. Pemimpin yang gigih akan lebih proaktif dan mampu bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan.

d) Integritas

Pemimpin yang baik harus memiliki karakter yang jujur dan menjadi teladan bagi orang lain. Mereka harus konsisten dalam memegang prinsip yang kuat serta bertanggung jawab atas setiap keputusan dan tindakannya.

e) Kemampuan Bersosialisasi

Pemimpin yang efektif cenderung memiliki keterampilan sosial yang baik, seperti ramah, terbuka, sopan, serta mampu berkomunikasi dengan baik dan membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain.

2. Teori Perilaku

Teori kepemimpinan perilaku atau *Behavioral Theory* menghadirkan perspektif baru dalam memahami kepemimpinan. Teori ini lebih berfokus pada seorang pemimpin bertindak dalam menjalankan perannya, daripada melihat karakteristik mental, fisik, atau sosial yang dimilikinya. Menurut teori ini, keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan. Teori kepemimpinan perilaku juga menekankan bahwa kepemimpinan bukanlah sesuatu yang hanya dimiliki secara alami, tetapi dapat dipelajari dan dilatih. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berbasis pada perilaku yang bisa dikembangkan melalui pengalaman dan pembelajaran (Syahril, 2019).

Dalam teori kepemimpinan perilaku, terdapat dua pendekatan utama yang sering digunakan. Pendekatan teori kepemimpinan perilaku berorientasi tugas, menekankan bahwa pemimpin lebih fokus pada struktur kerja, pencapaian target, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Pemimpin dengan gaya ini cenderung memberikan instruksi yang jelas, mengatur pekerjaan, serta mengawasi tim agar tetap produktif. Selain itu pendekatan teori ini berupa kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, yang lebih menekankan pada komunikasi, motivasi, dan membangun hubungan baik dengan anggota tim. Pemimpin dengan pendekatan ini berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif agar anggota tim merasa dihargai serta lebih termotivasi dalam bekerja.

3. Pendekatan Kekuasaan

Pendekatan kekuasaan merupakan salah satu pendekatan yang sering digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Dalam organisasi kekuasaan merupakan elemen krusial, karena dapat menentukan bagaimana cara seseorang memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikannya anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Melalui kekuasaan ini, seorang pemimpin dapat membentuk sikap kerja, meningkatkan hasil kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Hairiah & Asy'ari, 2024), kekuasaan dalam

kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku anggota dan kinerja dalam organisasi.

Pedekatan kekuasaan ini menegaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada karakter pribadi atau gaya kepemimpinannya, melainkan juga pada kemampuannya dalam memanfaatkan kekuasaan yang ada untuk memperngaruhi tindakan orang lain. Dalam dunia kerja, pendekatan kekuasaan harus diterapkan dengan tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kekuasaan yang tidak otoriter, melainkan kekuasaan harus berfungsi sebagai alat penggerak karyawan agar termotivasi dalam kinerjanya. Hal tersebut juga didukung oleh Antokanis dalam (Muarafah & Mildawani, 2024) bahwa kekuasaan yang dipegang oleh seorang pemimpin harus bisa mengubah tindakan dan perilaku bawahan menuju kearah yang positif tanpa adanya intimidasi.

Selain itu dalam (Muarafah & Mildawani, 2024) juga disebutkan bahwa French & Raven juga menyebutkan bahwa kekuatan referent merupakan kekuatan yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahan. Pendekatan kekuasaan ini sangat efektif dalam menciptakan motivasi internal, dimana bawahan termotivasi untuk melaksanakan yang terbaik karena ingin memperoleh pengakuan dari pemimpin. Dalam (Muarafah & Mildawani, 2024) dijelaskan bahwa French & Raven mengidentifikasi 5 basis kekuasaan yang menjadi dasar seseorang untuk mempengaruhi orang lain, sebagai berikut:

1. *Coercive Power* (Kekuasaan yang bersifat Memberi Hukuman)

Kekuasaan koersif merupakan kekuasaan yang berlandasan pada kemampuan pemimpin untuk memberikan hukuman atau sanksi kepada anggota yang tidak mematuhi atauran atau tidak melaksanakan tugas dengan baik. Sanksi yang diberikan dapat berupa peringatan, penurunan pangkat, pengurangan hak tertentu, sampai dengan tindakan pendisiplinan lainnya. Meskipun kekuasaan ini mampu menghasilkan kepatuhan dalam jangka waktu yang pendek, penggunaannya harus dilakukan denganhati-hati agar tidak memicu ketegangan atau konflik dalam organisasi.

2. *Legitimate Power*

Kekuasaan legitimasi merupakan kekuasaan yang berasal dari posisi atau jabatan resmi yang dimiliki individu dalam suatu organisasi. Kekuatan ini timbul karena pengakuan resmi dari organisasi terhadap kedudukan seorang pemimpin, sehingga ia memiliki hak untuk memberi instruksi, membuat keputusan, serta memberi arahan kepada anggota organisasi. Anggota organisasi umumnya akan mengikuti arahan pemimpin karena mereka mengakui legitimasi atau keabsahan dari posisi yang dipegangnya.

3. *Referent Power*

Kekuasaan referensi ini dapat berasal dari daya pikat, charisma, dan kepribadian pemimpin yang membuat anggota merasa kagum, menghormati, dan meneladaninya. Dalam situasi ini, pengaruh seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada jabatan formal, melainkan juga pada hubungan emosional dan sosial yang terbentuk dengan anggota organisasi.

4. *Reward Power*

Kekuasaan penghargaan ini merupakan sebuah kemampuan pemimpin untuk memberikan berbagai bentuk imbalan kepada anggota atau bawawahannya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau kontribusi yang telah dilakukan. Imbalan tersebut dapat berupa penghargaan material ataupun non material, seperti bonus, promosi jabatan, pujian, ataupun kesempatan pengembangan karir. Dengan melalui kekuasaan penghargaan ini, pemimpin dapat meningkatkan motivasi kerja anggota sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal. Pemimpin dengan kekuasaan referensi yang kuat umumnya dapat menghasilkan loyalitas dan komitmen yang tinggi dari para anggota.

5. *Expert Power*

Kekuasaan keahlian terbentuk karena adanya pengakuan terhadap kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin dengan tingkat keahlian tinggi pada umumnya lebih dipercaya oleh anggota organisasi dalam memberikan petunjuk dan membuat keputusan. Keyakinan tersebut mendorong anggota organisasi untuk terus mematuhi arahan pemimpin karena mereka percaya

bahwa pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam mengenai suatu permasalahan.

4. Teori Situasional atau Kontinjensi

Salah satu pendekatan penting dalam kajian kepemimpinan adalah teori situasional atau kontinjensi, yang menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat atau gaya kepemimpinan tertentu, tetapi juga oleh situasi dan keadaan yang dihadapi oleh organisasi. Pendekatan ini berasal dari teori-teori sebelumnya tentang kepemimpinan, seperti teori sifat dan teori perilaku, yang dianggap tidak dapat menjelaskan secara menyeluruh tentang apa yang membuat kepemimpinan efektif. Disisi lain teori situasional menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tertentu tidak cocok untuk semua situasi, yang berarti bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada seberapa baik seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasinya. Pada dasarnya, teori kontinjensi menekankan bahwa hubungan antara pemimpin dan bawahan serta lingkungan organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan.

Metode kepemimpinan berbeda-beda tergantung pada kondisi organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan lingkungan kerja, jenis orang yang bekerja dalam tim, dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan strategi, cara berkomunikasi, dan cara membuat keputusan mereka sesuai dengan keadaan. Fred E. Fiedler adalah tokoh penting dalam teori kontinjensi, dan dia menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan dipengaruhi oleh seberapa baik gaya kepemimpinan beradaptasi dengan lingkungan organisasi. Dalam model kontinjensi yang dia buat, tiga komponen utama menentukan keberhasilan kepemimpinan. Faktor pertama adalah hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok, juga dikenal sebagai hubungan pemimpin-anggota. Hubungan ini berkaitan dengan tingkat kepercayaan, kesetiaan, dan dukungan bawahan terhadap pemimpin. Jika hubungan ini baik, pemimpin akan lebih mudah memengaruhi dan mengarahkan anggota kelompok (Zulaihah, 2017).

Faktor kedua adalah struktur tugas, juga dikenal sebagai "struktur tugas". Struktur tugas mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada anggota organisasi dengan standar, tujuan, dan prosedur yang jelas. Tugas yang disusun dengan baik akan memudahkan anggota organisasi melaksanakannya, sehingga pemimpin dapat lebih mudah mengarahkan dan mengawasi proses kerja. Kekuatan posisi pemimpin adalah faktor ketiga. Kekuatan posisi mengacu pada wewenang formal yang dimiliki seorang pemimpin dalam organisasi, seperti kemampuan untuk memberikan penghargaan, promosi, atau sanksi kepada anggota organisasi. Semakin kuat posisi seorang pemimpin dalam organisasi, semakin kuat pula pengaruh mereka terhadap anggota organisasi.

Paul Hersey dan Kenneth Blanchard menciptakan teori kepemimpinan situasional (*Situational Leadership Theory*) melalui model kontijensi Fiedler. Menurut teori ini, efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh tingkat kesiapan atau kematangan bawahan. Kematangan bawahan mencakup keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan tingkat motivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan mempertimbangkan tingkat kesiapan tim, pemimpin harus mampu mengubah gaya kepemimpinannya untuk memenuhi kebutuhan anggota tim (Muarafah & Mildawani, 2024).

Dalam teori kepemimpinan situasional, Hersey dan Blanchard mengemukakan empat gaya kepemimpinan utama. Ketika bawahan masih memiliki tingkat kemampuan yang rendah dan membutuhkan arahan yang jelas dari pemimpin, gaya pertama adalah *directing* (mengarahkan). Gaya ini menekankan pemberian instruksi yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan tugas tersebut harus diselesaikan. Ketika bawahan mulai memiliki kemampuan, tetapi masih membutuhkan dukungan dan motivasi dari pemimpin, gaya kedua adalah *selling* atau membimbing, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan tetapi juga memberikan penjelasan dan motivasi agar mereka memahami pentingnya tugas yang harus diselesaikan. Dalam gaya ketiga, anggota tim dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin menggunakan pendekatan ini untuk memberi bawahan kesempatan untuk

menyuarakan ide, pendapat, dan solusi untuk masalah yang dihadapi organisasi (Gandascita & Asy'ari, 2024). Ketika anggota tim sudah memiliki kemampuan, pengalaman, dan tingkat tanggung jawab yang tinggi, gaya keempat kepemimpinan disebut delegating, yang memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri. Robert House membuat *Path-Goal Theory*, yang menjelaskan pendekatan kontijensi selain kedua teori tersebut. Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam membantu anggota tim mencapai tujuan organisasi dengan memberikan motivasi, dukungan, dan arahan yang diperlukan.

Oleh karena itu, teori situasional atau kontijensi mengatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya tergantung pada seberapa baik seorang pemimpin melakukan sesuatu, tetapi juga seberapa baik gaya kepemimpinan beradaptasi dengan keadaan. Pemimpin yang efektif mampu memahami kondisi organisasi, memahami sifat anggota tim, dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara fleksibel. Metode ini telah menjadi salah satu ide penting dalam penelitian kepemimpinan kontemporer karena mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan dapat berfungsi dengan baik dalam berbagai situasi organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai teori kepemimpinan diatas, dapat ditarik Kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai jenis teori kepemimpinan memberikan pandangan yang berbeda mengenai cara memahami bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Teori sifat menekankan bahwa karakteristik individu seperti kepercayaan diri, kecerdasan, dan integritas merupakan elemen kunci dalam menciptakan kepemimpinan yang berhasil. Di sisi lain, teori perilaku menekankan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak hanya melalui karakteristik alami, melainkan juga melalui perilaku yang dapat dipelajari, dan ditumbuhkan melalui pengalaman dan interaksi dengan anggota organisasi. Sementara itu, pendekatan kekuasaan menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai sumber kekuasaan merupakan salah satu cara

mempengaruhi anggota untuk menjalin kerja sama guna mencapai tujuan organisasi. Namun sebaliknya, teori situasional atau kontinjensi menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk setiap situasi. Kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada konteks yang dihadapi seperti, sifat anggota tim dan kemampuan pemimpin untuk fleksibel mengubah gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu pengetahuan mengenai berbagai teori kepemimpinan ini dapat mendukung seorang pemimpin dalam menentukan metode mana yang paling tepat diterapkan untuk situasi sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang tidak hanya memiliki sifat pribadi yang baik, tetapi juga mampu membangun perilaku kepemimpinan yang sesuai, menggunakan sumber daya kekuasaan dengan bijak, serta menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan konteks yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, D. M. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368.
- Gandascita, I., & Asy'ari, H. (2024). Efektivitas Kepemimpinan Kotigensi dalam Menghadapi Tantangan Organisasi yang Dinamis. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 228–240.
- Hairiah, M., & Asy'ari, H. (2024). Kajian Teori Sifat, Teori Perilaku Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 241–246.
- Muarafah, M. A. Al, & Mildawani, M. (2024). Menganalisa Power Leadership PT. PNM Cabang Samarinda. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 1156–1170.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSC)*, 1(3), 86–108.
- Sukataman, S., Soodiqoh, M., Farkhah, F., & Falaakhudin, M. H. (2023). Teori Pendekatan dan Model Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 7(1), 89–104.
- Syahril, S. (2019). Teori Kepemimpinan. *RI'AYAH*, 4(2), 208–2015.
- Turmuzi, A. (2023). Kepemimpinan Kontigensi dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 22, 70–78.

Zulaihah, I. (2017). Contingency Leadership Theory/Pendekatan Situasional. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 76–87.

