

Editor
Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.G.L.



TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN

Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.

Tentang Penulis

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. BLDM.



Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Lulus Magister Manajemen (S2) dan Doktor (S3) Program Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Aktif Penelitian Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta.

Tentang Editor

Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.GL.



Lulus Sarjana Teknik Industri (S.T.) tahun 2021 dan Magister Teknik Industri (M.T.) Program Pasca Sarjana (PS) tahun 2022, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia. Pemegang Certified Great Leadership (C.GL). Pengalaman prestasi yang telah dicapai, antara lain; First Winner and Best Presentation Business Plan Competition Perbanas Institute,

Second Winner LKTI Metal Exist Universitas Sultan Agung Tirtayasa, Juara Harapan 2 LKTI AUC Bali Universitas Pendidikan Ganesaha Bali, Juara Harapan 1 Essay Compepetion “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Jasa” Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, Second Winner Industrial Paper and Action Universitas Sumatera Utara, Third Winner Business Plan Upcycle Product Fashion Universitas Katolik Parahyangan, Third Winner Eco-money Competition “Pengelolaan Sampah”, Juara Harapan 1 Competition of Indsutrial Engineering Universitas Hassanudin Makassar, Participant Asean Youth Conference Kuala Lumpur Malaysia.

TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN
Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN
Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi

Penulis : Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M.,
C.B.L.D.M.

Editor : Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.G.L.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Hikmah Millenia Saputri

ISBN : 978-623-151-541-4

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi :
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan
Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama: 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau
seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara
apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik
perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini kami mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas kesempatan dan kelancaran dalam menyusun buku Teori-Teori Kepemimpinan. Konsep-konsep dalam buku ini menjelaskan setiap teori pendukung dari kepemimpinan, baik konsep, pencetus, fokus, keunggulan dan kelemahan, dan penjelasan lainnya yang dapat memberikan pencerahan mengenai teori-teori kepemimpinan. Disamping itu dalam buku ini memuat konsep, kemanfaatan dari teori-teori yang ada baik untuk kondisi saat ini dan saat yang akan datang, beserta kaitannya untuk teoritis dan pengembangan sumber daya manusia. Penyusunan buku ini disajikan secara ilmiah, analitis, sistematis, dan memenuhi kaidah kajian ilmu pengetahuan.

Buku Teori-Teori Kepemimpinan: Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi terdiri dari sebelas bab meliputi:

- Teori Kepemimpinan dalam Konsep
- Teori Kepemimpinan Great Man
- Teori Kepemimpinan Sifat
- Teori Kepemimpinan Perilaku
- Teori Kepemimpinan Situasional
- Teori Kepemimpinan Transformasional
- Teori Kepemimpinan Transaksional
- Teori Kepemimpinan Laissez-Faire
- Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan
- Teori Kepemimpinan Kharismatik
- Teori Kepemimpinan Kontingensi

Buku Teori-Teori Kepemimpinan: Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi ini dapat menjadi buku acuan/buku referensi dalam mengkaji dan implementasi dalam kepemimpinan dari sisi perilaku individu, tim, kelompok, dan organisasi serta dapat berkontribusi pengembangan teori dan praktik sumber daya manusia pada kajian-kajian sejenis di masa yang akan datang.

Yogyakarta, September 2023
Penulis

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M. C.B.L.D.M.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 TEORI KEPEMIMPINAN DALAM KONSEP	1
A. Konsep Dasar Teori Kepemimpinan	1
B. Asumsi Dasar Teori Kepemimpinan	3
C. Pencetus Teori Kepemimpinan	5
D. Fokus Utama Teori Kepemimpinan	7
E. Teori Kepemimpinan pada <i>Practic Human Resource Management</i>	9
F. Teori Kepemimpinan pada <i>Green Human Resource Development</i>	11
G. Teori Kepemimpinan pada <i>Green Environment</i>	13
H. Teori Kepemimpinan pada Perilaku Individu	15
I. Teori Kepemimpinan pada Perilaku Tim, Kelompok, dan Organisasi	17
J. Teori-Teori Yang Mendukung Perilaku Kepemimpinan	19
K. Anteseden dan Konsekuensi Gaya Kepemimpinan	21
BAB 2 TEORI KEPEMIMPINAN GREAT MAN	24
A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Great Man	24
B. Pencetus Teori Kepemimpinan Great Man	25
C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Great Man	26
D. Asumsi Teori Kepemimpinan Great Man	28
E. Fokus Teori Kepemimpinan Great Man	29
F. Teori Kepemimpinan Great Man dalam Praktik	31
G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Great Man secara Teoritis	32
H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Great Man Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	33
I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Great Man	35

BAB 3	TEORI KEPEMIMPINAN SIFAT	37
	A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Sifat	37
	B. Pencetus Teori Kepemimpinan Sifat.....	38
	C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Sifat.....	39
	D. Asumsi Teori Kepemimpinan Sifat.....	41
	E. Fokus Teori Kepemimpinan Sifat	42
	F. Teori Kepemimpinan Sifat dalam Praktik.....	44
	G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Sifat secara Teoritis.....	45
	H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Sifat Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	47
	I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Sifat	48
BAB 4	TEORI KEPEMIMPINAN PERILAKU	51
	A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Perilaku.....	51
	B. Pencetus Teori Kepemimpinan Perilaku	53
	C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Perilaku	54
	D. Asumsi Teori Kepemimpinan Perilaku	56
	E. Fokus Teori Kepemimpinan Perilaku.....	57
	F. Teori Kepemimpinan Perilaku dalam Praktik.....	59
	G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Perilaku secara Teoritis.....	61
	H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Perilaku Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	63
	I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Perilaku	65
BAB 5	TEORI KEPEMIMPINAN SITUASIONAL	68
	A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Situasional	68
	B. Pencetus Teori Kepemimpinan Situasional	69
	C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Kontingensi.....	70
	D. Asumsi Teori Kepemimpinan Kontingensi.....	71
	E. Fokus Teori Kepemimpinan Situasional	73
	F. Teori Kepemimpinan Situasional dalam Praktik.....	74
	G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Situasional secara Teoritis.....	76

H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Situasional Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	78
I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Situasional	79
BAB 6 TEORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	82
A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Transformasional ..	82
B. Pencetus Teori Kepemimpinan Transformasional.....	83
C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Transformasional..	84
D. Asumsi Teori Kepemimpinan Transformasional.....	86
E. Fokus Teori Kepemimpinan Transformasional.....	87
F. Teori Kepemimpinan Transformasional dalam Praktik.....	89
G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Transformasional secara Teoritis.....	90
H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Transformasional Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	92
I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Transformasional	94
BAB 7 TEORI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	96
A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Transaksional.....	96
B. Pencetus Teori Kepemimpinan Transaksional.....	97
C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Transaksional.....	98
D. Asumsi Teori Kepemimpinan Transaksional.....	100
E. Fokus Teori Kepemimpinan Transaksional.....	101
F. Teori Kepemimpinan Transaksional dalam Praktik ..	103
G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Transaksional secara Teoritis.....	104
H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Transaksional Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	106
I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Transaksional	108
BAB 8 TEORI KEPEMIMPINAN LAISSEZ-FAIRE	110
A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Laissez-Faire	110
B. Pencetus Teori Kepemimpinan Laissez-Faire	112
C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Laissez-Faire.....	113
D. Asumsi Teori Kepemimpinan Laissez-Faire.....	115

E. Fokus Teori Kepemimpinan Laissez-Faire.....	116
F. Dimensi teori kepemimpinan Laissez-Faire.....	118
G. Indikator Teori Kepemimpinan Laissez-Faire	119
H. Teori Kepemimpinan Laissez-Faire dalam Praktik	121
I. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Laissez-Faire secara Teoritis	122
J. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Laissez-Faire Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	124
K. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Laissez-Faire	125
BAB 9 TEORI KEPEMIMPINAN BERPUSAT	
PELAYANAN	128
A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan	128
B. Pencetus Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan .	130
C. Fokus Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan	130
D. Pendekatan Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan	132
E. Asumsi Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan ...	134
F. Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan dalam Praktik	136
G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan secara Teoritis.....	137
H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	139
I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan.....	141
BAB 10 TEORI KEPEMIMPINAN KHARISMATIK	144
A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Kharismatik.....	144
B. Pencetus Teori Kepemimpinan Kharismatik	145
C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Kharismatik	146
D. Asumsi Teori Kepemimpinan Kharismatik	147
E. Fokus Teori Kepemimpinan Kharismatik.....	149
F. Teori Kepemimpinan Kharismatik dalam Praktik	150

G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Kharismatik secara Teoritis.....	152
H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Kharismatik Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	154
I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Kharismatik	156
BAB 11 TEORI KEPEMIMPINAN KONTINGENSI	158
A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Kontingensi.....	158
B. Pencetus Teori Kepemimpinan Kontingensi	159
C. Pendekatan Teori Kepemimpinan Kontingensi	161
D. Asumsi Teori Kepemimpinan Kontingensi	162
E. Fokus Teori Kepemimpinan Kontingensi.....	164
F. Teori Kepemimpinan Kontingensi dalam Praktik	166
G. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Kontingensi secara Teoritis.....	167
H. Kemanfaatan Teori Kepemimpinan Kontingensi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	169
I. Keunggulan dan Kelemahan Teori Kepemimpinan Kontingensi.....	171
DAFTAR PUSTAKA	173
TENTANG PENULIS	175
TENTANG EDITOR.....	176



TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN
Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi

Penulis:

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.



BAB

1

TEORI KEPEMIMPINAN DALAM KONSEP

A. Konsep Dasar Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan membimbing individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Konsep dasar teori kepemimpinan melibatkan berbagai pandangan, pendekatan, dan prinsip-prinsip yang membantu menjelaskan bagaimana seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Berikut adalah beberapa konsep dasar dalam teori kepemimpinan:

1. **Teori Sifat Kepemimpinan (*Trait Theory*):** Teori ini berfokus pada sifat-sifat pribadi tertentu yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Sifat-sifat ini bisa mencakup kepercayaan diri, kejujuran, keberanian, integritas, dan kemampuan berkomunikasi. Namun, teori ini memiliki kritik karena tidak mempertimbangkan konteks atau situasi tertentu.
2. **Teori Perilaku Kepemimpinan (*Behavioral Theory*):** Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui perilaku yang tepat. Pendekatan ini membagi perilaku kepemimpinan menjadi gaya orientasi tugas (*task-oriented*) dan gaya orientasi hubungan (*relationship-oriented*). Kepemimpinan dapat mencakup memberikan arahan, memberikan dukungan, memberikan umpan balik, dan mengatur lingkungan kerja.
3. **Teori Kontingensi Kepemimpinan (*Contingency Theory*):** Teori ini mengakui bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada berbagai faktor kontekstual, seperti situasi kerja, budaya organisasi, dan karakteristik anggota tim. Salah

BAB 2

TEORI KEPEMIMPINAN GREAT MAN

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Great Man

Teori Kepemimpinan Great Man adalah salah satu teori kepemimpinan klasik yang mendefinisikan pemimpin sebagai individu yang lahir dengan karakteristik alami dan kemampuan kepemimpinan yang luar biasa. Meskipun teori ini telah dikritik dan digantikan oleh pendekatan lain yang lebih kompleks, pemahaman tentang teori Great Man tetap memiliki beberapa relevansi dan pentingnya sebagai berikut:

- **Sejarah Studi Kepemimpinan:** Teori Great Man merupakan salah satu teori awal dalam studi kepemimpinan yang membantu membentuk landasan bagi pengembangan teori kepemimpinan lebih lanjut. Meskipun sekarang tidak lagi menjadi pendekatan utama, pemahaman tentang teori ini memberikan wawasan tentang bagaimana pandangan awal tentang kepemimpinan dikembangkan dan mempengaruhi disiplin ini.
- **Inspirasi dan Motivasi:** Kisah-kisah tokoh-tokoh besar yang dianggap sebagai "Great Man" dalam sejarah, seperti pemimpin politik, sosial, dan bisnis yang mengubah dunia, dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi orang lain untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan mereka.
- **Pengakuan terhadap Karakteristik Kepemimpinan:** Teori Great Man menekankan bahwa kepemimpinan melibatkan karakteristik khusus yang ada pada individu tertentu. Meskipun penting untuk diingat bahwa kepemimpinan juga dapat dipelajari dan dikembangkan, pengakuan terhadap

BAB 3

TEORI KEPEMIMPINAN SIFAT

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Sifat

Teori kepemimpinan sifat (trait leadership theory) adalah salah satu pendekatan yang mendekati kepemimpinan dengan memfokuskan pada karakteristik dan sifat pribadi pemimpin. Pendekatan ini berpendapat bahwa beberapa sifat atau karakteristik khusus tertentu ada pada pemimpin yang efektif, dan sifat-sifat inilah yang membedakan mereka dari orang lain. Meskipun teori kepemimpinan sifat telah dikritik karena mengabaikan faktor situasional dan kontekstual dalam membentuk kepemimpinan, ada beberapa hal penting yang harus diakui mengenai teori ini:

1. Pengenalan kualitas kepemimpinan: Teori ini telah membantu mengidentifikasi kualitas-kualitas yang sering terkait dengan pemimpin yang efektif. Beberapa dari kualitas ini mungkin termasuk kepercayaan diri, integritas, empati, rasa tanggung jawab, ketegasan, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Pemahaman tentang karakteristik-karakteristik ini dapat membantu orang dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka.
2. Pedoman untuk pemilihan pemimpin: Teori ini telah memberikan pedoman dalam pemilihan pemimpin, terutama dalam konteks organisasi atau politik. Dengan mempertimbangkan sifat-sifat yang dianggap penting dalam pemimpin yang efektif, organisasi dapat lebih baik dalam memilih dan menilai calon-calon pemimpin yang potensial.

BAB

4

TEORI KEPEMIMPINAN PERILAKU

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Perilaku

Teori Kepemimpinan Perilaku, juga dikenal sebagai teori kepemimpinan gaya perilaku, adalah pendekatan yang sangat relevan dalam studi kepemimpinan. Teori ini menekankan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kinerja dan motivasi para anggota tim atau bawahan. Pentingnya Teori Kepemimpinan Perilaku adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada tindakan konkret: Teori ini memberikan perhatian yang kuat pada perilaku konkret yang dapat diamati dan diukur. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang cara mereka mempengaruhi anggota tim mereka, dan kemudian dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka.
2. Adaptasi dengan situasi yang berbeda: Teori Kepemimpinan Perilaku menekankan bahwa gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi yang berbeda. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat mengenali kebutuhan tim dan situasi tertentu untuk menyesuaikan perilakunya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan.
3. Peningkatan kinerja dan produktivitas: Dengan memahami hubungan antara perilaku pemimpin dan kinerja tim, teori ini membantu pemimpin untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya agar lebih efektif. Ketika pemimpin

BAB 5

TEORI KEPEMIMPINAN SITUASIONAL

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Situasional

Teori Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Theory) adalah pendekatan dalam manajemen dan kepemimpinan yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada situasi dan konteks yang dihadapi oleh seorang pemimpin. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Hersey dan Blanchard pada tahun 1969 dan telah menjadi salah satu teori kepemimpinan yang paling berpengaruh. Pentingnya Teori Kepemimpinan Situasional meliputi beberapa hal berikut:

1. **Fleksibilitas:** Teori Kepemimpinan Situasional menekankan bahwa seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik anggota tim serta situasi yang dihadapi. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk menjadi lebih fleksibel dan efektif dalam menghadapi berbagai macam tantangan.
2. **Peningkatan Kinerja:** Dengan pendekatan yang berfokus pada situasi, pemimpin dapat memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat kepada setiap anggota tim, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja keseluruhan tim.
3. **Pengembangan Anggota Tim:** Teori ini menekankan pentingnya pengembangan anggota tim melalui pendekatan yang sesuai dengan tingkat kesiapan dan keahlian mereka. Dengan memberikan tingkat dukungan dan arahan yang tepat, pemimpin dapat membantu anggota tim untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.
4. **Perbaikan Komunikasi:** Teori Kepemimpinan Situasional menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang baik antara

BAB 6

TEORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam dunia manajemen dan kepemimpinan. Gagasan ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Pentingnya teori kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

1. Pengaruh positif pada pengikut: Kepemimpinan transformasional berfokus pada menginspirasi dan memberdayakan pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan mengatasi tantangan bersama. Kepemimpinan semacam ini menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, sehingga meningkatkan komitmen dan kepercayaan di antara mereka.
2. Stimulasi intelektual: Kepemimpinan transformasional mendorong kreativitas dan inovasi di antara pengikut. Pemimpin semacam ini mendorong pengikut untuk berpikir di luar kotak, menganalisis masalah dengan sudut pandang yang berbeda, dan mencari solusi baru untuk mengatasi tantangan.
3. Perhatian pada perkembangan pribadi: Pemimpin transformasional berusaha untuk memahami dan memenuhi kebutuhan individu di dalam tim. Mereka membantu pengikut dalam mencapai potensi penuh mereka dan mendorong perkembangan pribadi dan profesional.
4. Dampak jangka panjang: Kepemimpinan transformasional memiliki dampak jangka panjang yang signifikan pada

BAB 7

TEORI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Transaksional

Teori kepemimpinan transaksional (Transactional Leadership Theory) adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada interaksi antara pemimpin dan para pengikutnya berdasarkan pertukaran yang saling menguntungkan. Dalam teori ini, pemimpin menggunakan insentif dan sanksi untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya. Berikut adalah beberapa alasan mengapa teori kepemimpinan transaksional dianggap penting:

1. **Pengaturan Tujuan dan Ekspektasi yang Jelas:** Kepemimpinan transaksional membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan harapan yang konkret bagi para pengikutnya. Pemimpin menyediakan petunjuk yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari setiap individu dan bagaimana mereka akan diberi penghargaan atau dikenai sanksi tergantung pada pencapaian kinerja mereka.
2. **Stimulasi Kinerja dan Motivasi:** Pemimpin transaksional mampu memberikan insentif atau hadiah sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian atau kinerja yang baik. Insentif ini bisa berupa bonus, penghargaan, atau kesempatan promosi, yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat para pengikut dalam mencapai tujuan organisasi.
3. **Pengelolaan Krisis dan Ketidaksesuaian:** Dalam situasi krisis atau ketidaksesuaian, pendekatan transaksional dapat membantu pemimpin untuk mengambil tindakan cepat dan tepat. Pemimpin menggunakan mekanisme kontrol dan pembinaan untuk mengatasi masalah dan memastikan pengikut tetap berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan.

BAB 8

TEORI KEPEMIMPINAN LAISSEZ-FAIRE

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Laissez-Faire

Teori kepemimpinan Laissez-Faire adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang memberikan kebebasan dan kemandirian yang tinggi kepada anggota tim atau bawahan. Dalam bahasa Prancis, "Laissez-Faire" berarti "biarkan saja" atau "biarkan berlalu." Dalam konteks kepemimpinan, pendekatan ini berarti pemimpin memberikan sedikit atau bahkan tidak ada arahan langsung kepada anggota tim, sehingga mereka memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan penilaian mereka sendiri.

Pentingnya teori kepemimpinan Laissez-Faire tergantung pada situasi dan lingkungan kerja tertentu. Beberapa keuntungan dan situasi di mana pendekatan ini dapat bermanfaat adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Kreativitas: Pendekatan Laissez-Faire memungkinkan anggota tim untuk lebih kreatif dan inovatif. Tanpa tekanan langsung dari pemimpin, anggota tim cenderung merasa lebih berani untuk berpikir di luar kotak dan mencari solusi yang unik.
2. Otonomi dan Kepuasan Kerja: Ketika anggota tim diberi kebebasan untuk mengambil keputusan dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Otonomi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim.
3. Pengembangan Keterampilan: Kepemimpinan Laissez-Faire dapat membantu dalam pengembangan keterampilan manajerial dan kepemimpinan di antara anggota tim. Mereka harus mengasah keterampilan organisasi, delegasi, dan

BAB 9

TEORI KEPEMIMPINAN BERPUSAT PELAYANAN

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Berpusat Pelayanan

Teori kepemimpinan berpusat pelayanan memiliki beberapa pentingnya yang dapat membawa dampak positif pada organisasi dan individu. Berikut adalah beberapa alasan mengapa teori kepemimpinan berpusat pelayanan sangat penting:

- 1. Peningkatan Kesejahteraan dan Kepuasan Anggota Tim:** Dengan berfokus pada pelayanan kepada anggota tim, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memenuhi kebutuhan individu. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota tim, merangsang rasa kepuasan, dan membantu mengurangi stres.
- 2. Mendorong Kolaborasi dan Tim Kerja yang Kuat:** Kepemimpinan berpusat pelayanan mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara anggota tim. Pemimpin yang melayani menginspirasi kerjasama, berbagi pengetahuan, dan pengembangan solusi bersama, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kerja tim.
- 3. Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan:** Ketika seorang pemimpin memahami dan mendukung kebutuhan individu, ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim. Pemimpin yang berpusat pelayanan dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu anggota tim merasa bernilai dan dihargai.
- 4. Pembangunan Kepemimpinan yang Berkelanjutan:** Teori kepemimpinan berpusat pelayanan membantu mengembangkan budaya organisasi yang menghargai nilai-

BAB 10

TEORI KEPEMIMPINAN KHARISMATIK

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu pendekatan dalam studi kepemimpinan yang menekankan peran kharisma dan kepribadian seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menginspirasi orang lain. Kharisma dalam konteks ini merujuk pada daya tarik dan pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin, yang mampu membuat orang lain termotivasi, bersemangat, dan bersedia mengikuti visi serta arah yang dipimpin oleh pemimpin tersebut. Berikut adalah beberapa alasan mengapa teori kepemimpinan kharismatik dianggap penting:

1. **Motivasi dan Inspirasi:** Pemimpin kharismatik memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain secara emosional. Kharisma mereka dapat menggerakkan orang-orang untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal.
2. **Pemersatu dan Pengaruh:** Kepemimpinan kharismatik memiliki potensi untuk menyatukan beragam individu dan kelompok. Orang-orang cenderung bersedia bekerja sama dan mengatasi perbedaan demi visi yang dicanangkan oleh pemimpin kharismatik.
3. **Pengaruh dalam Perubahan:** Kepemimpinan kharismatik sering kali terkait dengan situasi atau konteks di mana perubahan besar diperlukan. Pemimpin kharismatik dapat menjadi agen perubahan yang efektif dengan mengajukan visi baru dan mampu meyakinkan orang lain untuk mengikuti perubahan tersebut.

BAB 11

TEORI KEPEMIMPINAN KONTINGENSI

A. Pentingnya Teori Kepemimpinan Kontingensi

Teori Kepemimpinan Kontingensi merupakan salah satu pendekatan dalam studi kepemimpinan yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional. Artinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi, melainkan kepemimpinan yang berhasil tergantung pada faktor-faktor tertentu dalam lingkungan dan konteks tertentu. Pentingnya Teori Kepemimpinan Kontingensi adalah sebagai berikut:

1. **Ketepatan dalam Situasi yang Berbeda:** Teori ini membantu untuk mengakui bahwa setiap situasi memiliki keunikan dan memerlukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai. Ini mendorong pemimpin untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik situasi tertentu.
2. **Fleksibilitas Kepemimpinan:** Para pemimpin harus memiliki fleksibilitas untuk berubah dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka seiring dengan perubahan dalam situasi. Ini membantu mereka menjadi lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang berbeda.
3. **Peningkatan Efektivitas:** Dengan memahami faktor-faktor kontingensi yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, pemimpin dapat lebih efektif dalam mengambil keputusan dan mengarahkan tim mereka menuju pencapaian tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abnisa, A.P. (2016). Leadership dalam Kepemimpinan. Jurnal Asy-Syukriyyah. Vol 17.
- Afandi, R. (2013). Ciri Kepemimpinan Laissez-Faire. kepemimpinan dalam pendidikan islam.
- Anggraeni, Y., Santosa, T. Elisabeth Cintya. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis Vol. 10 No. 1 Maret 2013.
- Arif Rahman Hakim, M. Y. (2014). Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.
- Bernard Bass, 1985, Leadership and Performance Beyond Expectations, New York
- Bolder,R and Gosling, A Review of Leadership Theory and Competence, 2003
- Chen Chen-Jui, Silverthorne Colin, 2005. Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. California: Leadership & Organization Development Journal Vol. 26 No. 4, 2005 pp. 280-288
- Fernandes, Cedwyn dan Raed Awamleh," The Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles On Employee's Satisfaction And Performance: An Empirical Test In A Multicultural Environment", International Business & Economics Research Journal, Vol 3 (8), hal.65-76.
- Fridayana Yudiaatmaja, 2013, Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Karakteristiknya, Media Komunikasi FIS Vol 12, No 2 Agustus 2013, ISSN:1412 - 8683
- Göran Svensson, Greg Wood. 2005. Management Decision: The serendipity of leadership effectiveness in management

and business practices. London: Vol. 43, Iss. 7/8; pg. 1001,
9 pgs

Koech, P. M. and Namusonge, G.S, 2012, "The Effect of Leadership
Styles on Organizational

Performance at State Corporations in Kenya", International Journal
Business and Commerce, Vol. 2(1), hal. 1-12.

Kartono, Kartini, 2008: Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada.

Lewin, Kurt. 1930. Leadership theory style. New York: Basic Books

Neuschel P. Robert, 2008. The Servant Leader: Pemimpin Yang
Melayani. Jakarta: Akademia

SYAHRIL, Sulthon. Teori-Teori Kepemimpinan. **Ri'ayah: Jurnal
Sosial dan Keagamaan**, [S.l.], v. 4, n. 02, p. 208-215, dec.
2019. ISSN 2548-6446. Available at: <[https://e-
journal.metrouniv.ac.id/index.php/riayah/article/view
/1883](https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/riayah/article/view/1883)>

Sukatin, Raudatul Munawaroh, Sherly Marcela, Riri Andriyani,
Syarani Margarita, Shannia Putri Sundafa, & Rita
Maftuha, Teori dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Dunia
Pendidikan, Yayasan Pendidikan Islam, Fakultas
Pendidikan Islam dan Keguruan, Institiut Agama Islam
Nusantara Batang Hari

Syarifudin, E. (2021). Teori Kepemimpinan. Jurnal Teori
Kepemimpinan. Vol. 12, No. 102. 466

Udik Budi Wibowo, 2011, Teori Kepemimpinan, Makalah
disampaikan pada Pembekalan Ujian Dinas Tahun 2011
Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta

Yukl A. Gary, 1998, Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta:
Prenhallindo

TENTANG PENULIS

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.



Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Lulus Magister Manajemen (S2) dan Doktor (S3) Program Pasca Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu

Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Aktif Penelitian Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta.

TENTANG EDITOR

Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., C.GL.



Lulus Sarjana Teknik Industri (S.T.) tahun 2021 dan Magister Teknik Industri (M.T.) Program Pasca Sarjana (PS) tahun 2022, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia. Pemegang *Certified Great Leadership* (C.GL).

Pengalaman prestasi yang telah dicapai, antara lain; *First Winner and Best Presentation Business Plan Competition* Perbanas Institute, *Second Winner LKTIN Metal Exist* Universitas Sultan Agung Tirtayasa, *Juara Harapan 2 LKTI AUC* Bali Universitas Pendidikan Ganesaha Bali, *Juara Harapan 1 Essay Compepetition "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Jasa"* Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, *Second Winner Industrial Paper and Action* Universitas Sumatera Utara, *Third Winner Business Plan Upcycle Product Fashion* Universitas Katolik Parahyangan, *Third Winner Eco-money Competition "Pengelolaan Sampah"*, *Juara Harapan 1 Competition of Indsutrial Engineering* Universitas Hassanudin Makassar, *Participant Asean Youth Conference* Kuala Lumpur Malaysia.