

Peran Kepemimpinan Dalam Memberi Pengaruh Terhadap Keberlanjutan Organisasi

Atarine Tafonao¹

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, GunungSitoli, Indonesia

Email: atarinetafonao8@email.com

Email Penulis Korespondensi: atarinetafonao8@email.com

Abstrak - Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, serta menjaga keberlanjutan di tengah dinamika perubahan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja, motivasi kerja, komitmen, budaya organisasi, dan kesiapan menghadapi perubahan, termasuk transformasi digital. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi pustaka dan analisis dokumen. Data diperoleh dari jurnal ilmiah dan sumber akademik yang relevan dengan topik kepemimpinan organisasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, konsep, dan temuan utama terkait praktik kepemimpinan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, yang dijalankan melalui fungsi perencanaan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan secara konsisten, mampu meningkatkan motivasi, kinerja, serta komitmen anggota organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional, partisipatif, adaptif, inovatif, dan digital terbukti berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memperkuat kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan yang dinamis. Kepemimpinan juga berperan penting dalam membangun disiplin kerja, loyalitas, dan stabilitas organisasi. Dengan demikian, pengembangan kapasitas kepemimpinan yang efektif dan adaptif menjadi kebutuhan penting bagi organisasi agar mampu bertahan, berkembang, dan bersaing secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kinerja Organisasi; Budaya; Motivasi; Keberlanjutan.

Abstract - Leadership plays a strategic role in determining organizational success in achieving goals, improving performance, and ensuring sustainability amid dynamic environmental changes. This study aims to analyze the role of leadership within organizations and its influence on performance, work motivation, commitment, organizational culture, and readiness to face change, including digital transformation. The research employs a qualitative approach with a literature study design and document analysis. Data were collected from scholarly journals and academic sources relevant to organizational leadership and were analyzed using thematic analysis to identify patterns, concepts, and key findings related to leadership practices. The results indicate that effective leadership, implemented through consistent planning, directing, coordinating, and controlling functions, significantly enhances employee motivation, performance, and organizational commitment. Furthermore, transformational, participative, adaptive, innovative, and digital leadership styles contribute to the development of a positive organizational culture, improve decision-making quality, and strengthen organizational readiness to respond to environmental changes and evolving demands. Leadership also plays an important role in fostering work discipline, loyalty, and organizational stability. Therefore, strengthening effective and adaptive leadership capacity is essential for organizations to survive, grow, and remain competitive in a sustainable manner.

Keywords: Leadership; Organizational Performance; Culture; Motivation; Sustainability.

Diajukan: 10-11-2012; **Direvisi:** 11-12-2025; **Diterima:** 19-12-2025; **Diterbitkan:** 07-01-2025.

1. PENDAHULUAN

Dalam penelitian C. Wahyudin and E. Salbiah (2024), menyebutkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar posisi formal, melainkan proses pengaruh yang dilakukan oleh individu untuk menggerakkan dan melibatkan orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dipandang sebagai pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kemampuan komunikasi untuk mengarahkan perilaku bawahannya. Kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada otoritas struktural tetapi menciptakan hubungan sosial yang efektif, membangun kepercayaan, serta memotivasi bawahan sehingga organisasi mampu mencapai sasaran strategisnya. Penelitian ini mengadopsi sejumlah teori klasik seperti *Trait Theory*, *Behavioral Theory*, *Situational Theory*, dan *Transformational Theory* yang menunjukkan bahwa pemimpin perlu memahami kondisi lingkungan, karakter anggota, serta menyesuaikan gaya kepemimpinan agar efektif. Secara operasional, pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk menetapkan visi, mengkomunikasikan arah tujuan, serta memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggotanya untuk berkontribusi secara optimal. Selanjutnya dijelaskan juga bahwa peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perubahan budaya organisasi karena pemimpin berperan sebagai motor penggerak perubahan, mempengaruhi struktur sosial internal, memfasilitasi komunikasi dua arah, dan mendorong partisipasi anggota dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan yang buruk justru dapat menghambat proses adaptasi dan inovasi organisasi, yang berdampak pada kinerja keseluruhan [1].

Menurut Ali Kuswadi, organisasi tidak bisa berfungsi tanpa adanya kepemimpinan yang kuat. Seorang pemimpin berperan sebagai pengarah utama dalam menetapkan visi, misi, serta strategi pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya peran pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan mengatur sumber daya manusia, organisasi tidak akan optimal

dalam menjalankan fungsinya. Dalam kajiannya dijelaskan bahwa pemimpin juga memberikan arah perubahan yang signifikan, serta berperan dalam menciptakan stabilitas operasional sekaligus fleksibilitas ketika menghadapi tantangan eksternal. Kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian antara tujuan organisasi dengan dinamika kerja kelompok anggota. Pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas, komunikasi yang baik, serta etika yang kuat agar dapat memimpin dengan integritas dan memotivasi timnya. Ulasan pustaka pada artikel ini juga menekankan bahwa kepemimpinan adalah faktor utama dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung, termasuk keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan dan kolaborasi tim yang efektif. Selain itu, sifat-sifat pribadi pemimpin seperti kemampuan adaptasi, ambisi, dan keterampilan interpersonal menjadi keunggulan dalam mempengaruhi perilaku organisasi positif [2].

Menurut M. B. Nabawi (2025), dalam memulai pengembangan pandangan bahwa kepemimpinan saat ini berkembang dari sekadar otoritas struktural menuju fungsi strategis yang mempengaruhi seluruh proses organisasi, termasuk kualitas pengambilan keputusan. Kepemimpinan strategis berperan dalam menetapkan arah organisasi, memaksimalkan keterampilan analitis dan interpersonal, serta menjadikan pemimpin sebagai pusat informasi, simbol organisasi, dan pembentuk motivasi kerja. Tulisan ini menggambarkan tujuh aspek penting yang menghubungkan kualitas kepemimpinan dengan efektivitas keputusan organisasi: penetapan arah, keterampilan pemimpin, gaya kepemimpinan, relasi interpersonal, keteladanan, transformasi organisasi, dan keterkaitan antara kualitas kepemimpinan dengan komitmen implementasi keputusan. Kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan partisipatif terbukti meningkatkan kualitas pengambilan keputusan secara signifikan dan mendukung keberlangsungan organisasi pada jangka panjang [3].

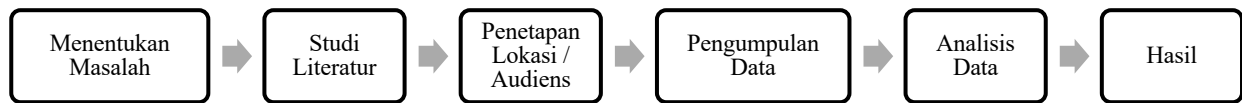
Imron & Fatonah (2020), menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya berpengaruh terhadap pencapaian tugas, tetapi juga berperan dalam meningkatkan komitmen organisasional, motivasi, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan dipandang sebagai variabel yang berkontribusi secara signifikan pada kinerja pegawai karena kemampuan pemimpin dalam membentuk lingkungan kerja yang suportif. Ini menguraikan secara jelas hubungan antara kualitas kepemimpinan dengan motivasi anggota organisasi, dan bagaimana motivasi tersebut berdampak terhadap kinerja dan loyalitas anggota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel sehingga dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif meningkatkan komitmen interpersonal dalam organisasi seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan [4]. P. Septherine (2024), menyatakan konsep kepemimpinan sebagai faktor yang tidak hanya mempengaruhi struktur organisasi tetapi juga kultur internal organisasi dan kepuasan kerja anggota. Kepemimpinan yang visioner dan mampu mengambil arah strategis membawa dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, terutama dalam konteks institusi pelayanan seperti rumah sakit. Ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait sehingga menciptakan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas dan motivasi anggota organisasi. Kepemimpinan yang efektif menjadi sangat krusial untuk membangun budaya kerja yang adaptif, responsif terhadap perubahan lingkungan, dan mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam mencapai tujuan organisasi [5].

Menurut D. A. N. Keterlibatan, dalam lingkungan organisasi modern, peran kepemimpinan menjadi sangat vital sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional, sebagai salah satu gaya kepemimpinan, dianggap mampu menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi secara positif sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya sekadar manajemen administratif, tetapi juga menyangkut kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi bersama, merangsang kreativitas, membangun kepercayaan dan komitmen, serta memberdayakan setiap individu dalam mencapai target kerja. Lebih lanjut, budaya organisasi dipandang sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang tercipta dari interaksi dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat memperkuat atau menghambat efektivitas tugas dan tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, dan mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, keterlibatan kerja atau *job involvement* adalah indikator sejauh mana seorang karyawan terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini mencerminkan dedikasi, motivasi, dan energi yang diberikan oleh anggota organisasi dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan transformasional diharapkan mampu mempengaruhi keterlibatan kerja dengan menciptakan hubungan yang suportif, komunikasi terbuka, serta penghargaan atas kontribusi individu [6].

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, dan makna yang terkait dengan gaya kepemimpinan serta dampaknya terhadap motivasi kerja dan dinamika organisasi [7]. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menangkap fenomena sosial dalam konteks nyata tanpa manipulasi variabel, sesuai dengan karakteristik penelitian sosial yang bersifat eksploratif dan deskriptif. Informan dipilih secara purposive sampling, yaitu individu yang dianggap memiliki pengalaman relevan dalam konteks kepemimpinan organisasi. Data dikumpulkan melalui jurnal ilmiah, basis data, dan analisis dokumen organisasi untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang praktik kepemimpinan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan *thematic analysis* untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari narasi informan dan dokumen, sehingga dapat membangun

pemahaman yang kaya dan bermakna tentang fenomena kepemimpinan dalam organisasi [8]. Berikut tahapan penelitian yang dilakukan.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kepemimpinan dalam Organisasi

Hasil penelitian S. Nur, F. Rahayu, and I. N. Zhalifunnas menuliskan bahwa pentingnya kepemimpinan dalam organisasi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Pemimpin yang mampu menjalankan fungsi perencanaan, pengarahan, pengoordinasian, serta pengawasan secara konsisten terbukti mampu mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi kerja anggota organisasi melalui pemberian arahan yang jelas, dukungan, dan penghargaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja tim. Selain itu, kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis melalui komunikasi yang terbuka dan sikap adil, yang pada akhirnya mampu meminimalkan konflik internal serta memperkuat kerja sama antaranggota organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan menentukan kualitas pengambilan keputusan organisasi, di mana pemimpin yang tegas namun partisipatif mampu menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan dapat diterima oleh seluruh anggota. Kepemimpinan yang baik turut membentuk loyalitas dan komitmen organisasi melalui keteladanan dan integritas pemimpin, yang berdampak pada rendahnya tingkat ketidakhadiran dan keinginan berpindah anggota, serta meningkatkan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi dan memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan berkelanjutan [9].

Kepemimpinan yang menjalankan fungsi pengarahan, pengendalian, koordinasi, serta pemberian motivasi secara optimal mampu meningkatkan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja organisasi apabila tidak didukung oleh fungsi kepemimpinan yang kuat dan konsisten. Dengan kata lain, fungsi kepemimpinan berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang aktif menjalankan fungsi kepemimpinannya menunjukkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target organisasi yang lebih optimal dibandingkan organisasi dengan fungsi kepemimpinan yang lemah. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan semata, tetapi juga oleh sejauh mana pemimpin mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif dan berkelanjutan [10]. J. I. Administrasi et al. (2025), menyatakan kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara strategis terbukti meningkatkan efisiensi kerja, efektivitas komunikasi, serta kualitas pengelolaan organisasi. Penerapan kepemimpinan digital mendorong percepatan proses administrasi, pengambilan keputusan yang lebih berbasis data, serta peningkatan inovasi dalam penyelenggaraan layanan pendidikan. Selain itu, kepemimpinan digital berperan dalam meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia, sehingga organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan era digital. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi pendidikan [11].

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik hal ini dituliskan dalam sebuah artikel ilmiah S. Pantih and A. Khaq. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak paling dominan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter ditemukan cenderung menurunkan partisipasi dan semangat kerja pegawai. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi sektor publik [12].

3.2 Pengaruh Kepemimpinan

Menurut A. Mogi and N. Anggraini (2025), menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara mandiri maupun melalui peran budaya kerja dan kompetensi sebagai variabel pendukung. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, teladan yang baik, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian hasil, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dalam mengelola dan mengintegrasikan budaya kerja serta kompetensi anggota organisasi [13].

N. April, D. Nugroho, W. A. Rahmawati, and N. P. Shabira (2024), mengungkapkan kepemimpinan transformasional dan adaptif, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan perubahan lingkungan organisasi terbukti meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan semangat kerja anggota organisasi. Selain itu, kepemimpinan modern mendorong terciptanya iklim organisasi yang inovatif melalui pemberian ruang bagi kreativitas dan pembelajaran berkelanjutan. Temuan penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang adaptif berperan penting dalam memperkuat daya saing organisasi serta memastikan keberlanjutan kinerja organisasi di tengah dinamika perubahan yang semakin kompleks [14]. R. Regina (2024), juga menyatakan kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi pada lingkungan aparatur sipil negara. Pemimpin yang menunjukkan integritas, konsistensi, dan keteladanan terbukti mampu menanamkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, serta etika kerja kepada anggota organisasi. Kepemimpinan yang efektif juga berpengaruh terhadap meningkatnya kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif terbentuk melalui komunikasi kepemimpinan yang jelas serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan menjadi faktor utama dalam menciptakan budaya organisasi ASN yang mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan public [15].

P. Dane menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi pendidikan. Gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif terbukti memberikan dampak paling positif terhadap kinerja organisasi, ditandai dengan meningkatnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kepuasan kerja, serta kualitas proses pembelajaran. Pemimpin yang melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan harmonis. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter cenderung menurunkan motivasi kerja dan partisipasi anggota organisasi. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pengelolaan dan kinerja organisasi pendidikan secara berkelanjutan [16].

D. E. Daulay, M. Jhosua, and R. A. Haraha menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi anggota, baik komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, maupun komitmen normatif. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas, memberikan dukungan emosional, serta memperlakukan anggota organisasi secara adil dan konsisten terbukti mampu meningkatkan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang partisipatif dan suportif mendorong munculnya rasa dihargai dan diakui, sehingga anggota organisasi menunjukkan loyalitas dan kesediaan untuk berkontribusi lebih dari tuntutan tugas formal. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pemimpin yang memberikan keteladanan, umpan balik konstruktif, serta kesempatan pengembangan diri mampu memperkuat rasa tanggung jawab dan kepercayaan anggota organisasi terhadap kepemimpinan. Peningkatan komitmen organisasi tersebut berdampak langsung pada menurunnya tingkat ketidakhadiran dan keinginan berpindah kerja, serta meningkatnya stabilitas, kinerja, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan bukan hanya berperan dalam mengarahkan kinerja, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam membangun komitmen organisasi yang kuat, berjangka panjang, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama [17].

N. Mei and D. A. N. K. Kepemimpinan (2024), menunjukkan karakter kepemimpinan memiliki peran fundamental dalam menentukan keberhasilan dan stabilitas organisasi. Pemimpin yang memiliki integritas, kemampuan komunikasi yang efektif, ketegasan dalam pengambilan keputusan, serta konsistensi dalam menjalankan aturan organisasi terbukti mampu meningkatkan kepercayaan anggota organisasi terhadap kepemimpinan. Kepercayaan tersebut mendorong terciptanya

hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, serta memperkuat koordinasi antaranggota. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pemimpin yang berkarakter visioner dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pembelajaran dan peningkatan kompetensi. Selain itu, kepemimpinan yang berbasis nilai dan etika berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif, stabil, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat manajerial, tetapi juga sebagai kekuatan moral dan strategis yang memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja anggota organisasi secara berkelanjutan [18].

3.3 Gaya Kepemimpinan

F. Dwiyanti menuliskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja anggota organisasi, baik secara langsung maupun melalui pembentukan budaya organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tegas, adil, dan konsisten dalam penegakan aturan terbukti mampu meningkatkan kepatuhan anggota terhadap peraturan dan standar kerja organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang memberikan keteladanan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab mendorong anggota organisasi untuk meniru perilaku positif tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, di mana budaya kerja yang menekankan nilai tanggung jawab, ketepatan waktu, dan profesionalisme terbukti meningkatkan kedisiplinan secara berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan disiplin kerja organisasi tidak hanya bergantung pada penerapan aturan formal, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan berorientasi pada kinerja [19].

N. Juli mengungkapkan pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika perubahan teknologi terbukti meningkatkan kesiapan organisasi dalam mengadopsi sistem dan proses digital. Kepemimpinan adaptif ditunjukkan melalui kemampuan pemimpin dalam membaca perubahan lingkungan, mengambil keputusan secara fleksibel, serta mendorong anggota organisasi untuk terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan adaptif berpengaruh positif terhadap peningkatan agilitas organisasi, di mana organisasi menjadi lebih responsif, kolaboratif, dan cepat dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan digital. Selain itu, pemimpin adaptif berperan penting dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan dengan membangun komunikasi yang efektif, memberikan dukungan, serta menciptakan rasa aman psikologis bagi anggota organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan adaptif dalam mengelola perubahan dan memberdayakan sumber daya manusia secara berkelanjutan [20].

M. Z. Mubarak and Z. Al Qodhi menyatakan pemimpin yang menerapkan pendekatan inovatif, seperti pembaruan strategi organisasi, penguatan kolaborasi, serta pengembangan kompetensi anggota organisasi, terbukti mampu mempercepat proses transformasi organisasi. Kepemimpinan inovatif ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam mendorong kreativitas, memberikan ruang partisipasi, serta mengintegrasikan nilai-nilai baru tanpa mengabaikan budaya organisasi yang telah ada. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa inovasi kepemimpinan berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap perubahan, responsif terhadap tantangan, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, kepemimpinan inovatif meningkatkan komitmen dan keterlibatan anggota organisasi karena mereka merasa dilibatkan dan diberdayakan dalam proses perubahan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan membangun organisasi yang adaptif sangat dipengaruhi oleh kapasitas pemimpin dalam berinovasi, mengelola perubahan secara strategis, serta menyelaraskan visi kepemimpinan dengan kebutuhan organisasi jangka panjang [21].

3.4 Pembahasan

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja, efektivitas, dan keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan secara efektif melalui fungsi perencanaan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan terbukti mampu mengarahkan organisasi mencapai tujuan serta meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas anggota. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak optimal terhadap kinerja organisasi tanpa didukung oleh pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang konsisten. Selain itu, kepemimpinan transformasional, partisipatif, adaptif, dan inovatif terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, pembentukan budaya kerja yang positif, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan dan transformasi digital. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi, melibatkan anggota

dalam pengambilan keputusan, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan terbukti menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan responsif. Kepemimpinan juga berperan penting dalam membangun disiplin kerja dan komitmen organisasi melalui keteladanan, integritas, dan konsistensi, yang berdampak pada peningkatan stabilitas organisasi serta penurunan tingkat ketidakhadiran dan keinginan berpindah kerja. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat manajerial, tetapi juga sebagai kekuatan strategis yang secara langsung dan tidak langsung memengaruhi kinerja serta keberlanjutan organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, serta menjaga keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan semata, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara konsisten, meliputi perencanaan, pengarahan, pengoordinasian, dan pengawasan. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang baik terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen, loyalitas, serta disiplin anggota organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa berbagai pendekatan kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, partisipatif, adaptif, inovatif, dan digital, memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memperkuat kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan transformasi digital. Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan berintegritas mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendorong keterlibatan aktif anggota organisasi, serta meminimalkan resistensi terhadap perubahan. Selain itu, kepemimpinan berperan strategis dalam membangun komitmen organisasi jangka panjang melalui keteladanan, keadilan, dan konsistensi dalam penerapan nilai serta aturan organisasi. Kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya berfungsi sebagai alat manajerial, tetapi juga sebagai kekuatan moral dan strategis yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan yang efektif dan adaptif menjadi kebutuhan penting bagi organisasi agar mampu bertahan, berkembang, dan bersaing secara berkelanjutan di tengah dinamika perubahan yang semakin kompleks.

REFERENCES

- [1] C. Wahyudin and E. Salbiah, "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI," vol. 3, pp. 1747–1763, 2024.
- [2] A. Kuswadi, S. A. Bumi, and A. Way, "ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN ORGANIZATION AND LEADERSHIP," pp. 1–5.
- [3] M. B. Nabawi, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pengambilan Keputusan Organisasi," vol. 2, no. 4, pp. 629–634, 2025.
- [4] L. Ahmad, I. Pahlawi, and S. Fatolah, "The Role of Leadership in Improving Performance Through Organization Commitment , Motivation and Job Satisfaction of Village Employees," vol. 11, no. 1, 2020, doi: 10.18196/mb.11191.
- [5] P. Septherine, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja," vol. 7, no. 3, pp. 325–332, 2024.
- [6] D. A. N. Keterlibatan, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan".
- [7] "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan | Dewi | REFORMASI." Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/reformasi/article/view/6750>
- [8] F. S. Marhamah, I. M. Dewi, T. A. Nurhaliza, and M. M. Putri, "Peran Kepemimpinan Wanita pada Organisasi Perangkat Daerah dalam Mendukung Kesetaraan Gender," vol. 11, no. 1, pp. 11–24, 2025.
- [9] S. Nur, F. Rahayu, and I. N. Zhalifunnas, "Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi," vol. 2, no. 6, pp. 205–212, 2024.
- [10] P. Kepemimpinan and T. Kinerja, "No Title," vol. 08, no. 02, pp. 3–10, 2024.
- [11] J. I. Administrasi *et al.*, "Jurnal Manajemen Pendidikan Peran Kepemimpinan Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan : Literature Review," vol. 7, no. 2015, 2025.
- [12] S. Pantih and A. Khaq, "The Influence of Leadership Style on Public Sector Employee Performance," vol. 13, no. 3, pp. 1951–1962, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i3.1539.
- [13] A. Mogi and N. Anggraini, "The Influence of Leadership , Work Culture , and Competence on the Performance of Village Fund Managers," vol. 13, no. 3, pp. 1559–1570, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i3.3220.
- [14] N. April, D. Nugroho, W. A. Rahmawati, and N. P. Shabira, "Dinamika Kepemimpinan Modern," vol. 2, no. 5, pp. 110–114, 2024.
- [15] R. Regina, "KARAKTER KEPEMIMPINAN TERHADAP," vol. 2, no. 6, pp. 8–14, 2024.
- [16] P. Dan *et al.*, "Teori Organisasi Penciptaan Individu yang Kompeten" vol. 6, no. 4, pp. 5757–5769, 2025.
- [17] D. E. Daulay, M. Jhosua, and R. A. Harahap, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi," vol. 4, no. 2, pp. 14138–14142, 2025.



- [18] N. Mei and D. A. N. K. Kepemimpinan, “Konsep, teori, dan karakter kepemimpinan organisasi,” vol. 1, no. 2, pp. 111–120, 2024.
- [19] F. Dwiyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu,” vol. 2, no. 2, pp. 423–433, 2024.
- [20] N. Juli, “Peran Kepemimpinan Adaptif pada Transformasi Digital Organisasi,” vol. 2, no. 4, pp. 162–165, 2025.
- [21] M. Z. Mubarak and Z. Al Qodhi, “Inovasi Kepemimpinan dalam Membangun Organisasi yang Adaptif: Studi Kasus Transformasi di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo sebagai lembaga keagamaan mampu mentransformasi organisasi untuk tetap relevan . Kepemimpinan dalam,” vol. 10, no. 1, pp. 50–62, 2024.