

PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA

Kavi Arudji¹, Sofi Febrianti Pane², Devina Meisya³, Maudy Dian Utami⁴,
Nurhasanah⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Royal

Email: ¹kaviarudji2017@gmail.com, ²sofifebriantipane@gmail.com,

³devinameisyah@gmail.com, ⁴maudydianutami940@gmail.com,

⁵nurhasanahmanurung3@gmail.com

Abstract: Leadership is a crucial factor in determining the success of an organization. The head of an organization plays a strategic role in directing, motivating, and coordinating members to achieve organizational goals optimally. This study aims to determine the influence of the head of an organization's leadership on member performance. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to members of the organization. Data were analyzed using simple linear regression analysis. The results of the study indicate that the head of an organization's leadership has a positive and significant effect on member performance. The better the leadership style implemented by the head of the organization, the higher the performance of the organization's members. This study is expected to be a consideration for organizational leaders in improving leadership quality to improve member performance.

Keywords: Organization leadership and the performance of members

Abstrak: Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Ketua organisasi memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ketua organisasi terhadap kinerja anggota. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada anggota organisasi. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja anggota organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan demi meningkatkan kinerja anggota.

Kata kunci: Kepemimpinan, Organisasi Dan Kinerja Anggota

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya. Kepemimpinan menjadi faktor kunci yang mampu memengaruhi sikap, perilaku, serta

kinerja anggota organisasi. Ketua organisasi memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan mengarahkan anggota. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong anggota untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, rendahnya kedisiplinan, dan kinerja anggota yang

tidak maksimal. Kinerja anggota merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa anggota mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami sejauh mana kepemimpinan ketua organisasi memengaruhi kinerja anggotanya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan ketua organisasi terhadap kinerja anggota.

Seorang pemimpin harus menjadi pelatih yang luar biasa, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus memaksimalkan potensi setiap orang melalui kerja sama tim. Kepemimpinan penuh dengan pemimpin yang imajinatif, inspiratif, dan cakap yang dapat memenuhi tugasnya sebagai pengarah tindakan. Pada hakekatnya pemimpin adalah orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mempengaruhi sekelompok orang yang dipimpinnya. Ketika seorang pemimpin kurang memperhatikan mereka dan tidak mau mendengarkan kekhawatiran apa pun dari para pengikutnya, bagaimana seorang bawahan bisa merasa bergairah dalam bekerja. Untuk memungkinkan peningkatan kinerja karyawan, pemimpin sangatlah penting (Iwah et al., 2023).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi” Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam berjalannya suatu organisasi. Organisasi harus melatih dan membimbing sumber daya manusia agar dapat mewujudkan tujuan organisasi sesuai target yang diharapkan, mampu menjadikan lingkungan kerja menjadi suasana yang kondusif, nyaman dan

menyenangkan saat melakukan pekerjaan. Aspek inilah yang menjadikan organisasi mengerti tentang pentingnya sebuah investasi karyawan untuk modal yang sangat bernilai besar bagi organisasi (2023, 2021).

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya. Hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan (Wahyudi et al., 2022). Pada dasarnya peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah berusaha dengan segala cara agar para anggota organisasi tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Selain dari gaya kepemimpinan, komitmen anggota pada organisasi juga mempengaruhi kinerja organisasi tersebut, komitmen merupakan salah satu sikap yang dapat menimbulkan kinerja yang tinggi. Anggota atau karyawan yang berkomitmen pada organisasi mereka lebih mungkin menjadi anggota yang memiliki kualitas kinerja tinggi dari pada anggota yang kurang terlibat, dikarenakan mereka memberikan lebih banyak usaha untuk sukses atas nama organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan dan misi organisasi (Ardiansyah & Trisnawati, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu

karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. factor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana, (Rosalina & Wati, 2020).

Penting untuk diakui bahwa gaya kepemimpinan bukanlah konsep yang bersifat homogen, melainkan mencakup berbagai dimensi yang mencerminkan cara seorang pemimpin memandu dan memotivasi timnya. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan teori kepemimpinan dan memberikan wawasan praktis bagi para pemimpin dan pengambil keputusan di berbagai tingkatan organisasi. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman kita tentang dinamika kepemimpinan dalam menghadapi tantangan pengambilan keputusan. Dengan menganalisis dampak berbagai gaya kepemimpinan, diharapkan dapat ditemukan pola atau hubungan yang dapat menjadi dasar untuk mengembangkan pedoman praktis bagi pemimpin dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan di berbagai lingkungan organisasi. (Hendriani et al., 2024).

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan kepemimpinan. Untuk mencapai hal tersebut, kepemimpinan yang baik perlu mempelajari dan memahami unsur-unsur manajemen, menerapkannya dalam pola

kerja, mempengaruhi dan memotivasi pegawai khususnya dalam bidang manajemen. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sukses atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya yang dimiliki, sehingga di sini organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi Semua (Rahmadani & Akbar, 2023).

Gaya kepemimpinan yang akurat sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Budaya organisasi bagaikan fondasi yang menopang keharmonisan dan kesuksesan suatu organisasi. Ia terdiri dari set prinsip, keyakinan, dan kebiasaan yang dipercayai oleh semua orang di organisasi. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kesetiaan karyawan. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Radiva Dianda Zahra Putri et al., 2024)

Kepemimpinan adalah sebuah factor pendorong suatu kelompok dengan melewati pengurusan perubahan serta manajemennya, oleh karenanya kehadiran pemimpin tidak sekadar menjadi simbolik saja melainkan kehadirannya mampu memberi dampak positif untuk daya bangun atau berkembangnya suatu kelompok. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberi arahan, memberi dorongan, serta memberi instruksi kepada semua anggota organisasinya agar menggapai sasaran organisasi yang dikehendaki dengan mengoptimalkan kinerja pegawainya (Liyas, (Nur Azijah et al., 2024).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu menjadikannya sebagai

teladan atau contoh yang baik bagi orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperan dengan optimal guna peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, kinerja pegawai dinyatakan baik atau tidak dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu bisa berasal dari pegawai itu sendiri, dari sesama pekerja atau pimpinan, bahkan dari perusahaan tempat pegawai bekerja. Dengan kata lain, baik atau tidaknya kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh karakteristik individu pegawai itu sendiri, kepemimpinan, budaya organisasi, dan masih banyak faktor lainnya (Peny, 2023).

Tinjauan Pustaka

Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2014), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut, serta memengaruhi perbaikan kelompok. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, dan membangun komunikasi yang efektif dengan anggota. Dalam konteks organisasi, ketua organisasi berperan sebagai pengambil keputusan dan pengarah jalannya kegiatan organisasi. Kepemimpinan bertujuan untuk mengarahkan dan memengaruhi perilaku individu atau kelompok agar mampu bekerja secara terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak yang mampu menyatukan visi, misi, dan kepentingan bersama. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat berjalan secara terstruktur, terarah, dan mampu menghadapi berbagai tantangan.

Poin penting tujuan kepemimpinan:

- a. Mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi

- b. Menyatukan visi dan misi organisasi
- c. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja
- d. Menggerakkan dan memotivasi anggota
- e. Menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi

Manfaat Kepemimpinan

Kepemimpinan memberikan manfaat besar bagi organisasi karena mampu menciptakan arah yang jelas serta membangun kerja sama antaranggota. Pemimpin yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, membentuk lingkungan kerja yang kondusif, serta membantu anggota memahami peran dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam mengurangi konflik dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Poin penting manfaat kepemimpinan:

- a. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja
- b. Menciptakan koordinasi kerja yang baik
- c. Meningkatkan kinerja dan produktivitas
- d. Mengurangi konflik internal
- e. Membantu pencapaian tujuan organisasi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Keberhasilan kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor tersebut berasal dari diri pemimpin, anggota yang dipimpin, serta lingkungan organisasi. Karakter, kemampuan, dan pengalaman pemimpin sangat menentukan cara memimpin dan mengambil keputusan. Selain itu, budaya organisasi, situasi kerja, dan karakteristik anggota juga turut memengaruhi efektivitas kepemimpinan.

Poin penting faktor kepemimpinan:

- a. Kepribadian dan karakter pemimpin
- b. Kemampuan komunikasi dan pengambilan keputusan
- c. Pengalaman dan tingkat pendidikan
- d. Gaya kepemimpinan yang diterapkan
- e. Lingkungan dan budaya organisasi

f. Karakteristik serta motivasi anggota

Tujuan Kinerja Anggota

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja anggota dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja anggota bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menunjukkan tingkat kontribusi anggota dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melalui pengelolaan kinerja, organisasi dapat menilai efektivitas kerja, meningkatkan produktivitas, serta memastikan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Poin penting tujuan kinerja anggota:

- a. Mencapai tujuan organisasi secara efektif
- b. Mengukur tingkat kontribusi anggota
- c. Meningkatkan produktivitas kerja
- d. Menjamin kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi
- e. Mengembangkan potensi dan kemampuan anggota

Manfaat Kinerja Anggota

Kinerja anggota yang baik memberikan manfaat signifikan bagi organisasi maupun individu. Bagi organisasi, kinerja yang optimal mendukung tercapainya target kerja dan meningkatkan daya saing. Sementara itu, bagi anggota, kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, peluang pengembangan karier, serta pengakuan atas hasil kerja. Dengan demikian, kinerja anggota berperan penting dalam menciptakan keberlangsungan dan efektivitas organisasi.

Poin penting manfaat kinerja anggota:

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi
- b. Mendorong pencapaian target kerja
- c. Meningkatkan kualitas hasil kerja
- d. Meningkatkan kepuasan dan motivasi anggota
- e. Mendukung pengembangan karier anggota

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja anggota melalui pemberian motivasi, arahan yang jelas, serta dukungan yang berkelanjutan. Pemimpin yang mampu menciptakan hubungan yang baik dengan anggota akan lebih mudah mendorong anggota untuk bekerja dengan maksimal. Dengan demikian, kepemimpinan ketua organisasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja anggota. Kinerja anggota dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan sikap kerja individu, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan. Interaksi antara faktor-faktor tersebut menentukan tingkat keberhasilan anggota dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Poin penting faktor yang mempengaruhi kinerja anggota:

- a. Kemampuan dan kompetensi anggota
- b. Motivasi dan komitmen kerja
- c. Disiplin dan sikap kerja
- d. Kepemimpinan dan dukungan atasan
- e. Lingkungan dan fasilitas kerja
- f. Sistem penilaian dan penghargaan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah anggota organisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel kepemimpinan ketua organisasi dan kinerja anggota.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka-angka yang

dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Variabel Penelitian

1. Variabel independen (X): Kepemimpinan Ketua Organisasi
2. Variabel Dependen (Y): Kinerja Anggota

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota. Data dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana dengan bantuan program statistik. Hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,358 + 0,528X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Anggota

X = Kepemimpinan

Nilai konstanta sebesar 16,358 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja anggota tetap berada pada angka 16,358. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh kepemimpinan sekalipun, masih terdapat tingkat kinerja dasar yang dimiliki oleh anggota.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,528 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja anggota sebesar 0,528 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan kinerja anggota, di mana semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja anggota juga akan semakin meningkat.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh:

t hitung = 4,274

t tabel = 2,048

Signifikansi (Sig.) = 0,000

Dengan derajat kebebasan (df) = 8 dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,274 > 2,048$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota dapat diterima.

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai:

R = 0,628

R Square = 0,395

Adjusted R Square = 0,373

Nilai R sebesar 0,628 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja anggota berada pada kategori hubungan kuat.

Nilai R Square sebesar 0,395 berarti bahwa 39,5% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor-faktor lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif serta hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05.

Kepemimpinan yang efektif memiliki peranan penting dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, dan

memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, serta memberikan motivasi dan dukungan kepada anggotanya akan mendorong anggota untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain itu, kepemimpinan yang baik juga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta menumbuhkan rasa loyalitas anggota terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja anggota secara keseluruhan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 39,5% menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang cukup dominan dalam memengaruhi kinerja anggota. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja anggota. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, tetapi juga faktor-faktor lain seperti pemberian motivasi, peningkatan disiplin kerja, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, serta sistem penghargaan yang adil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja anggota organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan demi meningkatkan kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- 2023, K. et al. (2021). *No Title 濟無 No Title No Title No Title*. 32(3), 167–186.
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(3), 321–339. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n3.p321-339>
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). *(Leadership Style LR 3) pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-efektivitas-pengambilan-13bs4nrw1z*. 17(1), 171–184.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1382%0Ahttps://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/1382/1424>
- Nur Azijah, S., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Anak Lydon, N. (2024). Influence of Leadership on Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 10(1 SE-Articles), 1–14. <https://ojs.unida.info/JGS/article/view/11009>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 795.
- Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, & M. Isa Anshori. (2024).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.

<https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>

Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 926–936.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>

Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>