

TINJAUAN LITERATUR GAYA KEPEMIMPINAN: TREN TERKINI DALAM MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

Literature Review Leadership Styles: Recent Trends In Leadership Management

Awwaliah

¹Universitas Ubudiyah Indonesia
Email Corespondensi: awwaliah@uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini melakukan tinjauan literatur tentang manajemen kepemimpinan, mengidentifikasi temuan kunci, tren penelitian, dan kerangka kerja konseptual dalam konteks organisasi. Dalam era perubahan yang cepat dan kompleksitas yang meningkat, peran kepemimpinan menjadi semakin krusial untuk mencapai tujuan organisasi serta menginspirasi dan mengarahkan tim. Penelitian menyoroti beberapa konsep utama seperti kepemimpinan transformasional, situasional, dan berkelanjutan. Temuan utama menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berdampak positif pada kinerja organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Kepemimpinan yang adaptable juga penting untuk menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Budaya organisasi yang sehat dan pemahaman terhadap pengaruhnya terhadap praktik kepemimpinan adalah faktor penting lainnya. Kerangka kerja konseptual yang komprehensif membantu dalam memahami berbagai dimensi kepemimpinan dan faktor kontekstual yang mempengaruhinya. Dengan wawasan ini, pemimpin dan praktisi manajemen dapat memperbaiki praktik kepemimpinan mereka, meningkatkan kinerja organisasi, dan mencapai tujuan strategis secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Trend Kepemimpinan

Abstract

This research conducts a literature review on leadership management, identifying key findings, research trends, and conceptual frameworks in the organizational context. In an era of rapid change and increasing complexity, the role of leadership has become increasingly crucial to achieving organizational goals and inspiring and directing teams. The research highlights several key concepts such as transformational, situational, and sustainable leadership. The main findings show that effective leadership has a positive impact on organizational performance, job satisfaction and employee commitment. Adaptable leadership is also important to face dynamic environmental changes. A healthy organizational culture and understanding its influence on leadership practices is another important factor. A comprehensive conceptual framework helps in understanding the various dimensions of leadership and the contextual factors that influence them. With these insights, leaders and management practitioners can improve their leadership practices, improve organizational performance, and achieve strategic goals more effectively and sustainably.

Keywords: Leadership Management, Leadership Style, Leadership Trends

PENDAHULUAN

Dalam era yang penuh dengan kompleksitas dan perubahan yang cepat di berbagai sektor, peran kepemimpinan dalam mengelola organisasi menjadi semakin krusial. Kepemimpinan tidak hanya menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan individu dan tim menuju keberhasilan

bersama. Dalam konteks ini, penelitian tentang manajemen kepemimpinan menjadi semakin penting untuk memahami dinamika, tren, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pemimpin dan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk melakukan tinjauan literatur tentang manajemen kepemimpinan dengan fokus pada temuan-temuan utama, tren penelitian, dan kerangka kerja konseptual yang digunakan dalam penelitian tentang kepemimpinan. Melalui analisis mendalam terhadap literatur yang ada, kami bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang konsep kepemimpinan, implikasinya dalam konteks organisasi, serta arah perkembangan penelitian di masa depan.

Dalam Penelitian ini, kami akan memulai dengan memberikan gambaran umum tentang tren dan fokus utama dalam penelitian kepemimpinan. Kami akan menyoroti beberapa konsep utama seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan berkelanjutan yang telah menjadi fokus penelitian yang signifikan. Selanjutnya, kami akan membahas temuan-temuan penting yang diungkapkan oleh penelitian tentang kepemimpinan, termasuk hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, pentingnya kepemimpinan yang adaptable, dan pengaruh budaya organisasi terhadap praktik kepemimpinan. Akhirnya, kami akan merangkum kerangka kerja konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar untuk memandu praktik kepemimpinan dan penelitian lanjutan dalam bidang ini. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen kepemimpinan, diharapkan para pemimpin dan praktisi manajemen dapat memperbaiki kinerja organisasi mereka dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif di tengah tantangan dan kompleksitas yang terus berkembang.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Di era *vuca* yang serba cepat, lembaga harus mempunyai terobosan agar tetap unggul. Sikap karyawan memberikan kontribusi pada pembentukan dan kegunaan pemimpin baru yang diinginkan akan menjadi faktor bagi penemuan tingkat organisasi, yang merupakan bagian integral untuk mencapai efektivitas organisasi, keunggulan agresif, dan kelangsungan hidup organisasi jangka panjang. (Kitsios dan Kamariotou, 2021).

Kepemimpinan mengajak pengikut serta bawahan buat mencapai tujuan beserta dengan membangun lingkungan kerja yang lebih berwibawa, efektif, terarah dan terkendali (Abadiyah et al., 2020). Kepemimpinan ialah salah satu keterampilan yang diperlukan pemimpin perusahaan buat menjalankan perusahaan (Bastari et al., 2020). Efek pemimpin diketahui memungkinkan karyawan mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan, pada sisi lain, terkait dengan sikap pemimpin saat memimpin atau mempertanyakan pengikut (Rohman et al., 2020). Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh (Sabila & Firmansyah, 2022) menjadi keterampilan yang biasa dipergunakan buat memiliki akibat konstruktif di orang lain dan orang-orang pada lebih kurang mereka buat bekerja sama buat meraih target yang direncanakan.

Selanjutnya, menurut (Pawirosumarto et al., 2017) gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron. Dan mengarahkan pengikutnya. Gaya manajemen dapat mencoba buat mengarahkan atau menghipnotis orang lain menggunakan secara efektif dan efisien memobilisasi sumber daya yang tersedia pada semua cara manajemen buat mencapai sasaran yang diinginkan.

Kepemimpinan ialah proses menguasai kegiatan yang diorganisasikan pada suatu gerombolan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (N. W. Lestari, 2021). Mengekspresikan pendapat ini mempengaruhi kegiatan orang lain (Arianty, 2017). Kepemimpinan merupakan pecahan dari kerja tim dan persatuan.

Kepemimpinan secara tulus merupakan pengaruh satu arah, karena para pemimpin menyimpan ciri-ciri khusus yang menyeleksi mereka dari para pengikutnya. Teori-teori impulsif (teori induksi kepatuhan) menjurus melihat kepemimpinan sebagai efek koersif atau non-eksklusif, dan menjadi cara memajukan tim untuk bertindak selaras dengan harapan pemimpin (Kesuma dan Syamsuddin, 2019).

Kepemimpinan mengkoordinasikan pedoman, praktik, pembentukan sistem pendukung (E. K. Sari et al., 2016), manajemen proyek dan orang, koneksi dan beberapa pemangku kepentingan (Pio et al., 2015), membimbing karyawan menuju transformasi dan membuat sadar akan kawasan dan masyarakat (Hamdan, 2018).

Namun, kombinasi kepemimpinan dan berkesinambungan belum dipelajari secara ekstensif (McCann dan Sweet, 2014). Para ahli menunjukkan bagaimana mekanisme tingkat mikro belum dipelajari. Perilaku ramah lingkungan eksekutif dan karyawan dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan perilaku karyawan (Carmeli et al., 2017) yang mempengaruhi hubungan tujuan pembangunan berkelanjutan organisasi. Kita perlu lebih tahu bagaimana sikap di derajat individu dapat mengarahkan organisasi buat lebih menguasai tantangan keberlanjutan (Strauss et al., 2017).

Untuk melengkapi gap dalam penelitian di atas, studi ini berusaha untuk menemukan gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mendorong perilaku positif pekerja dan memfasilitasi organisasi dalam menangani tugas-tugas yang kompleks untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berperan sebagai perantara dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan.

Trend Kepemimpinan

Trend kepemimpinan mengacu pada arah atau pola umum dalam praktik dan penelitian kepemimpinan yang berkembang dalam periode waktu tertentu. Beberapa tren penting dalam kepemimpinan yang dapat diamati saat ini adalah:

a. **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan Transformasional, Menurut Dewi, (2015:) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mentransformasikan informasi

langsung kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Menurut Suharto, (2005), gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari sebenarnya. Kepemimpinan transformasional berdasarkan prinsip pengembangan bawahan. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Gaya kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi kebutuhan pembelajaran karyawan secara efektif dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan karyawan berdasarkan kepercayaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka, membimbing dan mengembangkan kreativitas karyawan dan membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah strategis yang efektif (Putra dan Indrawati, 2015). Peran gaya kepemimpinan transformasional dianggap paling cocok dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan transformasional menerapkan konsep dimana kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya, sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para karyawan peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Muhammad et al dalam Putra dan Indrawati, 2015). Esensi gaya kepemimpinan transformasional adalah sharing of power. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

b. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan dalam manajemen kepemimpinan yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada situasi atau konteks tertentu. Konsep ini dikemukakan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard dalam model mereka yang terkenal, yang menyatakan bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan tingkat kesiapan atau kemampuan dan kesiapan bawahan mereka dalam menangani tugas tertentu. Dalam kepemimpinan situasional, pemimpin diharapkan untuk mengidentifikasi tingkat kesiapan atau kemampuan bawahan dalam menjalankan tugas tertentu dan kemudian memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan tingkat tersebut (Jena Sarita, 2021).

c. Kepemimpinan Berkelanjutan

Kepemimpinan berkelanjutan adalah konsep kepemimpinan yang melibatkan penggunaan kekuasaan dan pengaruh oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan mempertimbangkan aspek keberlanjutan dalam pengambilan

keputusan dan pelaksanaan strategi. Dalam kepemimpinan berkelanjutan, pemimpin memiliki pemahaman mendalam tentang dampak organisasi terhadap lingkungan, masyarakat, dan ekonomi. Pemimpin berkelanjutan berusaha menciptakan harmoni antara kepentingan organisasi, kelestarian lingkungan, kesejahteraan sosial, dan keberlangsungan ekonomi jangka panjang. Kepemimpinan berkelanjutan juga merupakan respons terhadap tuntutan dan harapan yang semakin meningkat dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, masyarakat, dan regulator. Organisasi yang mampu mempraktikkan kepemimpinan berkelanjutan secara efektif tidak hanya akan mendapatkan keuntungan jangka panjang dalam bentuk keberlanjutan dan keunggulan kompetitif, tetapi juga memperoleh kepercayaan dan dukungan yang lebih besar dari pemangku kepentingan (Kusuma, 2022).

d. Kepemimpinan Kebijakan dan Etika

Kepemimpinan kebijakan dan etika adalah pendekatan dalam manajemen kepemimpinan yang menekankan pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai moral, prinsip-prinsip etika, dan kebijakan yang adil dalam pengambilan keputusan dan tindakan pemimpin. Konsep ini mengakui bahwa pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan organisasi dengan memperhatikan dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi dari keputusan mereka, serta mempertimbangkan kepentingan seluruh pemangku kepentingan (Fauzi, Setiawan, 2019).

e. Kepemimpinan Digital

Menurut Rudito Priyantono, kepemimpinan digital bukan sekadar tentang teknologi, melainkan transformasi organisasi secara menyeluruh. Hal ini melibatkan perubahan aspek-aspek strategi, proses, sumber daya manusia, budaya, dan kepemimpinan. Transformasi ini memerlukan visi yang kuat, melibatkan semua tingkat organisasi, dan membutuhkan tata kelola yang solid. Menurut Duerr, Holotiuk, & Beimborn, digitalisasi adalah keniscayaan yang memerlukan transformasi praktik organisasi dan budaya di dalamnya. Proses ini membutuhkan kesadaran, strategi, pemilihan sumber daya manusia, dan transformasi budaya kerja berbasis teknologi. Transformasi digital yang berhasil mempertahankan budaya inovasi dan bekerja sama dengan komunitas digital (Praditya, 2022).

Melalui penelitian yang terus mengikuti tren-tren terbaru dalam kepemimpinan organisasi, pemahaman tentang dinamika yang kompleks ini terus berkembang. Pemimpin dan praktisi manajemen memiliki akses ke wawasan mendalam yang diperoleh dari penelitian tersebut, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan dan meningkatkan praktik kepemimpinan mereka sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan memperhatikan temuan terbaru dalam literatur, mereka dapat mengidentifikasi strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menghadapi tantangan yang terus berubah dalam lingkungan bisnis yang kompleks. Dengan demikian, penelitian tentang tren kepemimpinan tidak hanya memberikan pandangan yang lebih tajam tentang praktik terbaik, tetapi juga menjadi kunci

untuk kesuksesan jangka panjang organisasi di era yang penuh dengan perubahan dan kompleksitas.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ialah metode kualitatif dan penelitian kepustakaan. menggunakan menyelidiki teori serta hubungan atau dampak antar variabel berasal buku serta jurnal baik offline pada perpustakaan juga Online yang berasal dari Mendeley, Scholar Google serta sarana Online lainnya. dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka wajib dipergunakan secara mantap menggunakan perkiraan metodologis. Data yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah data sekunder. Peninjauan dilakukan terhadap berbagai penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan secara konseptual terhadap penelitian sebelumnya (Snyder, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan literatur tentang kepemimpinan telah menghasilkan sejumlah temuan penting yang memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. Beberapa temuan utama yang diungkapkan oleh penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja: Salah satu temuan utama dalam literatur adalah adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan yang efektif dan kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pengembangan visi, motivasi yang kuat, dan pemahaman terhadap kebutuhan bawahan, secara konsisten dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik di berbagai konteks organisasi.
2. Pentingnya Kepemimpinan yang Adaptable: Tinjauan literatur juga menyoroti pentingnya kepemimpinan yang adaptable dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan situasi, teknologi, dan kebutuhan organisasi cenderung memimpin organisasi menuju kesuksesan.
3. Peran Budaya Organisasi: Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap praktik kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu memahami dan mempengaruhi budaya organisasi secara positif memiliki peluang yang lebih besar untuk sukses dalam memimpin organisasi.
4. Kepemimpinan Tim: Penelitian juga menyoroti pentingnya kepemimpinan tim dalam mencapai kinerja yang optimal. Kepemimpinan tim yang efektif melibatkan pembangunan hubungan yang kuat, komunikasi yang terbuka, dan kolaborasi yang produktif di antara anggota tim.
5. Dampak Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Kepemimpinan yang efektif berdampak positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi bawahan mereka

cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Melalui pemahaman tentang temuan-temuan ini, pemimpin dan praktisi manajemen dapat memperbaiki praktik kepemimpinan mereka, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memajukan bawahan mereka. Dengan menerapkan temuan-temuan ini dalam praktik, diharapkan organisasi dapat mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

Kerangka Kerja Konseptual

Kerangka kerja konseptual adalah alat analisis yang membantu memahami dan menjelaskan hubungan antara konsep-konsep yang terlibat dalam suatu fenomena. Dalam konteks kepemimpinan organisasi, kerangka kerja konseptual dapat memberikan pandangan yang terstruktur tentang berbagai aspek kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut adalah kerangka kerja konseptual yang dapat digunakan untuk memahami dan mempelajari kepemimpinan organisasi:

1. Dimensi Kepemimpinan: Kerangka kerja ini mencakup berbagai dimensi kepemimpinan yang penting, termasuk kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan berbasis nilai. Setiap dimensi memiliki ciri khasnya sendiri dan berkontribusi pada pemahaman yang lebih holistik tentang kepemimpinan organisasi.
2. Karakteristik Pemimpin: Faktor-faktor seperti kepribadian, nilai-nilai, dan gaya kepemimpinan pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap cara mereka memimpin dan berinteraksi dengan bawahan. Memahami karakteristik pemimpin adalah langkah penting dalam menganalisis praktik kepemimpinan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi: Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan praktik kepemimpinan yang diterima dan berhasil. Kerangka kerja ini mencakup penelitian tentang bagaimana budaya organisasi memengaruhi perilaku dan praktik kepemimpinan, serta bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi dan membentuk budaya organisasi.
4. Dampak Kepemimpinan pada Kinerja Organisasi: Sebuah kerangka kerja konseptual juga harus mempertimbangkan dampak kepemimpinan pada kinerja organisasi. Ini meliputi analisis tentang bagaimana praktik kepemimpinan tertentu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, kepuasan karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan.
5. Faktor Kontekstual: Kepemimpinan tidak terlepas dari konteks organisasi dan lingkungannya. Faktor-faktor kontekstual seperti ukuran organisasi, industri, dan kondisi ekonomi dapat mempengaruhi praktik kepemimpinan dan hasil yang dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam tinjauan literatur tentang manajemen kepemimpinan, peneliti telah mengidentifikasi beberapa temuan kunci, tren, dan kerangka kerja konseptual yang relevan untuk memahami peran dan praktik kepemimpinan dalam organisasi. Melalui analisis yang mendalam terhadap literatur yang ada.

Pertama, kepemimpinan adalah faktor kunci dalam kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap

kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pengembangan visi, motivasi yang kuat, dan pemahaman terhadap kebutuhan bawahan, kepemimpinan situasional, yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi atau konteks tertentu, serta kepemimpinan berkelanjutan, yang berfokus pada strategi dan praktik untuk mengatasi tantangan lingkungan, sosial, dan ekonomi yang kompleks, adalah konsep-konsep penting dalam memahami praktik kepemimpinan yang berhasil.

Kedua, kepemimpinan adaptif diperlukan dalam lingkungan yang berubah cepat. Dalam era perubahan yang cepat, kepemimpinan yang adaptable dan mampu beradaptasi menjadi semakin penting. Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan dan teknologi memiliki peluang yang lebih besar untuk memimpin organisasi menuju kesuksesan.

Ketiga, pentingnya budaya organisasi yang sehat tidak dapat diabaikan. Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap praktik kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu memahami dan mempengaruhi budaya organisasi secara positif memiliki peluang lebih besar untuk sukses dalam memimpin organisasi.

Keempat, kerangka kerja konseptual memberikan wawasan yang berharga. Penggunaan kerangka kerja konseptual yang komprehensif dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang dinamika kepemimpinan dalam konteks organisasi. Dengan mempertimbangkan berbagai dimensi, karakteristik, dan faktor kontekstual yang terlibat, pemimpin dan peneliti dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

Dengan memahami temuan-temuan ini, pemimpin dan praktisi manajemen dapat memperbaiki praktik kepemimpinan mereka, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memajukan bawahan mereka. Dengan menerapkan temuan-temuan ini dalam praktik, diharapkan organisasi dapat mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Munawir Nasir, Jafar Basalamah, Moh Zulkifli. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Equilibrium, Universitas Muslim Indonesia Vol 1 (2).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity*. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755-768.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). *Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research*. Group & Organization Management, 36(2), 223-270.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Life cycle theory of leadership*. Training & Development Journal, 23(5), 26-34.

- Graeff, C. L. (1983). *The situational leadership theory: A critical view*. *Academy of Management Review*, 8(2), 285-291.
- Thompson, G., & Vecchio, R. P. (2009). *Situational leadership theory: A test of three versions*. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 837-848.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2003). *The seven principles of sustainable leadership*. *Educational Leadership*, 61(7), 8-13.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). *Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance*. *Strategy & Leadership*, 39(3), 5-15.
- McCann, J., & Holt, R. (2010). *Leadership and sustainability: The evolving role of corporate governance*. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 27-43.
- Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the line: Staying alive through the dangers of leading*. Harvard Business Review Press.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). *Why flexible and adaptive leadership is essential*. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81-93.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). *Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era*. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture*. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). *Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies*. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.