



Hubungan Kepemimpinan dengan Perilaku Individu dalam Organisasi

Shalahuddin^{1*}, akmaluddin², muhammad fadli³

¹⁻³Program studi manajemen Pendidikan islam universitas islam negeri sulthan thaha Saifuddin jambi, Indonesia

Email: shalahuddin@uinjambi@gmail.com¹, uddinakmaluddin@gmail.com², Fadlizombies21@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: shalahuddin@uinjambi@gmail.com

Abstract. A leader's ability to inspire followers to take action is a major component in the success or failure of any given company. Examining how leadership in companies affects both individual behavior and organizational performance is the primary goal of this research. Reviewing a number of scholarly journals and other relevant literature sources is the basis of this library research strategy. An organization's morale, discipline, and performance may all benefit from a change in leadership style, according to the findings. Factors both internal and external to the individual, such as their motivation and personality, as well as their work environment and corporate culture, significantly influence employee behavior. Effective leadership plays a crucial role in directing these factors toward positive outcomes by fostering employee engagement, commitment, and productivity. Furthermore, leaders who communicate clearly, provide support, and demonstrate integrity are more likely to gain the trust and cooperation of their subordinates. The study also highlights that different organizational contexts may require different leadership approaches to achieve optimal results. As a result of good leadership, people will act in a way that helps the company reach its objectives. Thus, it is essential for leaders to have an understanding of personal traits and develop leadership styles that are suitable for the specific circumstances inside their organizations, thereby enhancing both individual and organizational success in the long term.

Keywords: Individual Behavior; Leadership; Organizational Culture; Organizational Performance; Work Motivation.

Abstrak. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikut agar mengambil tindakan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dalam organisasi terhadap perilaku individu dan kinerja organisasi. Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dengan menelaah berbagai jurnal ilmiah serta sumber literatur yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak positif terhadap moral, disiplin, dan kinerja organisasi. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu seperti motivasi dan kepribadian, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengarahkan faktor-faktor tersebut menuju hasil yang positif melalui peningkatan keterlibatan, komitmen, dan produktivitas karyawan. Selain itu, pemimpin yang mampu berkomunikasi secara jelas, memberikan dukungan, serta menunjukkan integritas cenderung lebih mudah memperoleh kepercayaan dan kerja sama dari bawahannya. Penelitian ini juga menegaskan bahwa setiap konteks organisasi dapat memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pemimpin perlu memahami karakteristik individu serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi guna meningkatkan keberhasilan individu dan organisasi dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Kinerja Organisasi; Motivasi Kerja; Perilaku Individu.

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan sangat penting dalam menentukan masa depan lembaga tersebut (Su'ud, 2015). Kepala sekolah atau pemimpin pendidikan lainnya bertindak sebagai administrator, tetapi mereka juga mendorong perubahan dan membentuk budaya bisnis. Kepemimpinan, dalam konteks organisasi pendidikan, juga sangat terkait dengan kemampuan untuk memengaruhi perilaku individu, termasuk siswa, staf pendidikan, dan instruktur (Syamhadi Syamhadi et al., 2025). Gaya kepemimpinan berpengaruh pada dedikasi, produktivitas, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka (Mike et al., 2025; Sitompul et al., 2018). Oleh karena itu, administrator sekolah perlu cukup fleksibel untuk

menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan orang-orang yang mereka awasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi berinteraksi dengan faktor internal, seperti motivasi, persepsi, dan kepribadian, untuk menghasilkan perilaku individu dalam organisasi pendidikan (Abidin et al., 2020). Karena pengalaman unik mereka, orang-orang membawa beragam perspektif ke tempat kerja. (Jurnal Ekonomi Profesional et al., t.d.) Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi lebih sulit bagi para eksekutif dalam situasi seperti itu.

Perilaku yang bermanfaat secara individual seperti pengendalian diri, akuntabilitas, dan kerja tim juga sangat penting untuk keberhasilan upaya pendidikan (Fauzi et al., n.d.). Di sisi lain, kebiasaan buruk dapat mengganggu pendidikan. Itulah mengapa penting untuk memiliki pemimpin yang dapat mendorong dan membimbing pengikut untuk bertindak dengan cara yang memberikan hasil yang lebih baik. Di dalam lembaga pendidikan, terdapat hubungan timbal balik antara kepemimpinan dan perilaku individu. Seperti yang dinyatakan dalam artikel *Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Komunikasi* (n.d.-a). Perilaku individu yang positif dipupuk oleh kepemimpinan yang efektif, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan kepemimpinan. Kepemimpinan di lembaga pendidikan memiliki dampak signifikan pada perilaku siswa, sehingga mempelajari topik ini secara menyeluruh sangat penting (Ibrah Safirah et al., 2025; Vera Siti Magfiroh et al., 2026). Berdasarkan uraian ini, penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengenali hubungan antara kepemimpinan dan perilaku individu (Burhanudin & Faturahman, n.d.). Metode kepemimpinan yang mendorong perilaku individu yang positif dan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis yang berfokus pada pencapaian tujuan bersama dapat dirancang dengan lebih baik ketika bisnis memiliki pemahaman yang kuat tentang hubungan ini. Pengembangan sumber daya manusia yang luar biasa dan fleksibel bergantung pada kepemimpinan yang kuat dalam menghadapi berbagai masalah organisasi yang dihadapi bisnis modern. (Indah et al., n.d.).

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Komunikasi mendefinisikan seorang pemimpin sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk membimbing sekelompok orang; posisi ini dapat diperoleh melalui berbagai cara, seperti ikatan keluarga atau proses pemilihan (Rukma Inna et al., 2026). Akibatnya, seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat membujuk, menginspirasi, mengajak, menasihati, memobilisasi, dan mengarahkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi dan bahkan mungkin menggunakan kekerasan jika diperlukan. Agar suatu institusi atau kelompok berhasil, dibutuhkan seorang pemimpin yang

dapat membimbing anggotanya menuju tujuannya. Sikap atau tindakan seorang pemimpin yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan (Abidin et al., 2020; Fatmawati & Pd, n.d.-a). Dalam publikasi mereka tahun 2020, Afandi dan Bahri menyatakan bahwa mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama adalah inti dari kepemimpinan. Mampu mengumpulkan sekelompok orang di sekitar tujuan bersama adalah ciri khas kepemimpinan yang efektif. Pengembangan sumber daya manusia, terutama instruktur dan siswa, adalah prioritas utama kepemimpinan pendidikan selain mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Baiduri et al., (2023), perilaku seseorang dapat digambarkan sebagai pola tindakan yang berkembang menjadi kebiasaan sebagai respons terhadap nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Cara orang berperilaku, berpikir, dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya merupakan cerminan dari perilaku mereka. Dua kategori utama perilaku adalah jenis "pasif", yang tidak dapat diamati oleh orang lain, dan jenis "aktif", yang membutuhkan penerapan kemauan sendiri untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Ketika orang berinteraksi satu sama lain, perilaku mereka mudah dilihat. Akar kata Latin "individu," yang berarti "sesuatu yang tidak dapat dibagi," adalah asal kata bahasa Inggris "individual". Alih-alih seluruh umat manusia, kata ini menunjukkan unit yang paling mendasar, seperti individu. Individu didefinisikan dalam ilmu sosial dalam kaitannya dengan sifat, gaya hidup, dan fungsi yang dilayani oleh strategi penelitian terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013) mendefinisikan individu sebagai "makhluk hidup yang secara fisiologis mandiri dan tidak memiliki hubungan organik dengan orang lain," serta setiap orang yang berbeda dari orang lain

Studi Relevant

penelitian yang dilakukan oleh Miftah Thoha (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan sehingga berdampak pada meningkatnya tanggung jawab dan disiplin kerja. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan perilaku individu yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sondang P. Siagian (2015) memperlihatkan keberhasilan organisasi bergantung pada kompetensi pemimpin guna mengelola sumber daya manusia. Hasil studi tersebut menjelaskan perilaku individu yang positif, seperti loyalitas, komitmen, dan semangat kerja, dapat tumbuh melalui kepemimpinan yang memberikan teladan dan motivasi kepada anggota organisasi. Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi, atau kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian ini berupaya mengkaji hubungan kepemimpinan dengan perilaku individu secara lebih komprehensif dengan mengintegrasikan berbagai aspek perilaku individu, seperti motivasi, disiplin, komitmen, kepuasan kerja, dan tanggung jawab dalam konteks organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi dan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai kepemimpinan dan perilaku individu dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Studi mempergunakan desain kualitatif beserta kajian pustaka . (Haryono, 2023)model kualitatif ditetapkan mengingat bermaksud memahami dan menganalisis secara mendalam hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku individu dalam organisasi berdasarkan berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu. (Prof & Koyan, n.d.)Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan dan mengkaji beragam kajian ilmiah relevan, buku, jurnal, artikel ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, serta dokumen lain yang berkaitan dengan kepemimpinan dan perilaku individu dalam organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi literatur, buku, dan studi komprehensif tentang dampak kepemimpinan terhadap perilaku organisasi mengungkapkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk dan memengaruhi perilaku organisasi. Kepemimpinan berfungsi sebagai alat untuk pengendalian perusahaan dan juga memiliki kekuatan untuk memengaruhi sikap, motivasi, komitmen, disiplin, dan kinerja individu (Fatmawati & Pd, n.d.-b).

Para pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis, menurut penelitian, lebih cenderung menumbuhkan suasana kerja yang positif. Ketika karyawan merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, menunjukkan loyalitas kepada perusahaan, dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, ditunjukkan bahwa salah satu faktor terpenting dalam memengaruhi perilaku individu adalah komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota organisasi. Untuk membuat orang merasa dihargai dan dilibatkan dalam operasi organisasi, komunikasi terbuka sangat penting untuk keberhasilan penyampaian informasi. Kepuasan kerja dan motivasi keduanya meningkat dengan keadaan ini.

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa panutan pemimpin secara signifikan memengaruhi tindakan individu di dalam perusahaan. Anggota organisasi akan lebih

cenderung bertindak secara etis dan bertanggung jawab jika mereka melihat pemimpin mereka mencontohkan sifat-sifat tersebut. Produktivitas individu yang rendah, konflik, dan penurunan motivasi adalah akibat dari kepemimpinan yang tidak kompeten. Kepemimpinan oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana guru dan karyawan sekolah lainnya bertindak dalam lingkungan lembaga pendidikan. Guru akan lebih profesional dan menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih tinggi ketika mereka memiliki kepala sekolah yang dapat mendorong, membimbing, dan membantu mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perilaku individu dalam organisasi dapat keberpengaruhannya berbagai faktor, baik internal contohnya kepribadian, sikap, serta motivasi, maupun eksternal contohnya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, kepemimpinan menjadi salah satu faktor dominan yang dapat membentuk perilaku individu menjadi lebih positif, seperti meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan kinerja.

Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan dan perilaku individu bersifat saling memengaruhi. Kepemimpinan yang baik akan mendorong perilaku individu yang produktif, sedangkan perilaku individu yang baik akan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai faktor lainnya jadi keberpengaruhannya perilaku individu, contohnya budaya organisasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja, beserta menggunakan desain studi jauh beragam.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, J., Suryani, Y., Sultan, U., Hasanuddin Banten, M., Agama, K., & Tangerang, K. (2020). Kajian perilaku kelompok dalam organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian literatur. 3(2).
- Burhanudin, O., & Faturahman, M. (n.d.). *Kepemimpinan dalam budaya organisasi*.
- Fatmawati, I., & Pd, S. (n.d.-a). Komunikasi organisasi dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan perilaku kerja organisasi. *Jurnal Revorma*, 2(2).
- Fatmawati, I., & Pd, S. (n.d.-b). Komunikasi organisasi dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan perilaku kerja organisasi. *Jurnal Revorma*, 2(2).

- Fauzi, A., Kepemimpinan, D. P., Islam, P., Zainul, I., Genggong, H., Probolinggo, K., & Timur, J. (2018). *Volume 2 Nomor 2 2018* (p. 114).
- Gaya_Kepemimpinan_dan_Perilaku_Komunikas. (n.d.-a).
- Gaya_Kepemimpinan_dan_Perilaku_Komunikas. (n.d.-b).
- Haryono, E. (2023). Metodologi penelitian kualitatif di perguruan tinggi keagamaan Islam. *An-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, 13, 1–6.
- Indah, R., Salsabila, I., Agama Islam Nusantara Batang Hari, I., Gajah Mada, J., Bulian, M., Hari, B., & Batang Hari, K. (n.d.). Perilaku individu dalam organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2). <https://doi.org/3119>
- Istianah. (2025). Filosofi dan konsep kepemimpinan. *Journal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 2(1). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index>
- Koyan, W. (n.d.). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Magfiroh, V. S., Yurna, Y., Putri, R. R., Hermawan, R., & Supandi, H. (2026). Perkembangan lembaga pendidikan Islam: Tantangan dan strategi peningkatan mutu. *Reflection: Islamic Education Journal*, 3(1), 21–34. <https://doi.org/10.61132/reflection.v3i1.1911>
- Rahmawati, M. D. A., Zahra, Z., & Rosihana, A. D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(4), 370–388. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i4.1336>
- Rukma Inna, et al. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat Universitas Negeri Makassar. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/10.61132/rimba.v4i2.2553>
- Safirah, I., Sari, H. P., Hisyam, M., & Annisa, N. F. (2025). Problematika lembaga pendidikan Islam di era digital: Tantangan dan solusi. *Moral: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 2(2), 191–202. <https://doi.org/10.61132/moral.v2i2.983>
- Sitompul, P., Widodo, S. E., & Madhakomala, R. (2018). Effect of work culture and leadership on trust in PT Astra Agro Lestari Tbk. *International Journal of Human Capital Management*, 2(2). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm>
- Su'ud, M. (2015). Kepemimpinan: Teori dan praktik. 23(1).
- Syamhadi, S., & Rokhmadi, R. (2025). Implementasi nilai-nilai akhlak pada lembaga pendidikan Islam. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(3), 202–214. <https://doi.org/10.61132/karakter.v2i3.1227>
- Tampubolon, M. (n.d.). Dinamika kepemimpinan. *Profesional: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Teknologi*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>