

Teori Jalur–Tujuan (Path-Goal Theory) Sebuah Kajian Literatur

Putri Azizah Fitriyah Maharani

Universitas Trunojoyo Madura

Email: putriazizahfitriyahmaharani@gmail.com

Junita Nurfaizi

Universitas Trunojoyo Madura

Email: njunita516@gmail.com

Sabna Tunnabila

Universitas Trunojoyo Madura

Email: sabnaabi07@gmail.com

Mochammad Isa

Universitas Trunojoyo Madura

Email: Isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract. *Regarding the leader's way of motivating subordinates to achieve predetermined goals. For leaders, the challenge is how to implement the leadership style that best meets the motivation needs of employees. Leadership can generate motivation if it results in increasing the number and type of results received by subordinates from their work. Leadership can also be motivating if it results in a clear and easy path to a goal through briefing training, removing barriers and barriers to achieving the goal, and making the work itself more personally fulfilling. The conclusion of this study explains how a leader is able to motivate followers to work productively and feel satisfied at work. Followers are more motivated if leaders can feel that they are valued, capable, and rewarded accordingly.*

Keywords: *Leadership style: path-goal theory*

Abstrak. Mengenai cara pemimpin dalam memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagi pemimpin, tantangan yang dihadapi yaitu tentang bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan yang paling memenuhi kebutuhan motivasi karyawan. kepemimpinan dapat menghasilkan motivasi jika hal itu mengakibatkan meningkatnya jumlah dan jenis hasil yang diterima oleh bawahan dari pekerjaan mereka. Kepemimpinan juga dapat memotivasi jika hal tersebut mengakibatkan jalur ke tujuan menjadi jelas dan mudah untuk dilalui melalui pelatihan pengarahan, menghilangkan hambatan dan penghalang untuk mencapai tujuan, serta membuat pekerjaan itu sendiri menjadi lebih memuaskan secara pribadi. Kesimpulan penelitian ini, menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi pengikut agar bisa bekerja dengan produktif dan merasa puas dalam bekerja. Pengikut akan lebih termotivasi jika pemimpin bisa memberikan rasa bahwa mereka dihargai, dirasa cakap dan dengan imbalan yang sesuai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan: teori jalur tujuan

LATAR BELAKANG

Di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi baik formal maupun non formal dibutuhkan seorang figur yang dikenal sebagai pemimpin, adapun pengertian pemimpin sebagaimana dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan (Pendekatan, teori, dan Studi Kasus)* (Chaniago, 2017) menurut Hersey dan Blanchard yaitu seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan selaras dengan tujuan organisasi. Sedangkan Morgan (dalam Chaniago, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat tiga macam peran pemimpin yang disebutnya sebagai “3A” yaitu *Alighting* (menyalakan semangat pekerja dengan tujuan individu), *Aligning* (memadukan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga setiap orang berangkat ke arah yang sama), *Allowing* (memberikan pekerja keleluasaan untuk menantang dan mengubah cara mereka bekerja)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melaksanakan sesuatu sebagai upaya untuk pencapaian tujuan, yang dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan semangat pekerja dan tujuan individu, memadukan tujuan individu dengan tujuan organisasi, dan memberikan mereka kesempatan untuk menantang dan mengubah cara mereka bekerja

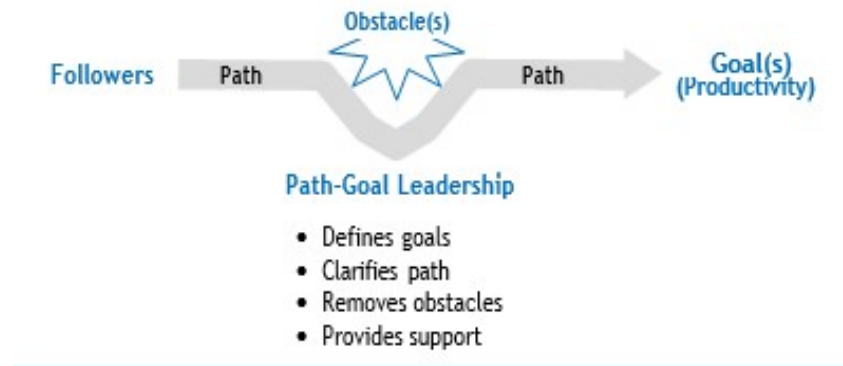
Seseorang yang telah menjadi sosok pemimpin tentunya memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan. Pengertian Kepemimpinan menurut Handoko (Priyono, 2010:119) yaitu kecakapan yang dimiliki seseorang dalam hal mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja meraih tujuan dan sasaran . Sementara definisi kepemimpinan menurut Pfiffner (Yukl, 2001:4) diartikan Sebagai seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Kemudian pengertian menurut Drath dan Paulus (Danim, 2004:55) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses membuat orang mengerti Manfaat dari bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan bersedia untuk melakukannya

Dari ketiga Pengertian tersebut dapat diketahui bahwa seorang pemimpin merupakan individu yang memiliki kecakapan dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok agar mereka bersedia dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Pencapaian Tujuan dalam sebuah organisasi atau kelompok bisa saja menjadi terhambat jika pemimpin tidak dapat memahami bagaimana sikap untuk memperlakukan bawahan. Serta kurang mengkomunikasikan cara kerja dan arah pencapaian tujuan kelompok sekaligus manfaat dari pencapaian tujuan tersebut, yang mengakibatkan bawahan cenderung menjadi tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya kepemimpinan sangat perlu dimiliki bagi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Karena satu diantara faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja individu adalah gaya kepemimpinan, maka kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memberikan motivasi kepada bawahan (Danim, 2004:19). Adapun tujuan pemberian motivasi ini pun dilakukan untuk mendorong semangat bekerja, meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan mengenai tugas-tugasnya, meningkatkan kesejahteraan karyawan (Sunyoto, 2012:198). Terdapat berbagai teori yang menjelaskan mengenai macam-macam kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin, satu diantaranya adalah teori kepemimpinan jalur tujuan. Teori ini menitikberatkan pada cara pemimpin dalam mempengaruhi prestasi kerja Bawahan, tujuan pekerjaan, tujuan Pengembangan diri dan jalan meraih tujuan (Ratnawi & Putranti, 2016:63). Selain itu teori ini juga mengaitkan teori harapan dengan kinerja dan Kepuasan bawahan sebagai faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja sehingga meningkatkan upaya keberhasilan penyelesaian tugas dengan upaya tertentu yang bertujuan bahwa penyelesaian tugas tersebut akan memberikan hasil yang diinginkan dan bernilai baginya (gaji yang lebih tinggi, pengakuan, promosi, rasa keberhasilan) sembari menghindari hasil yang tidak diinginkan (PHK, teguran, tekanan berlebihan, penolakan oleh rekan kerja) (Yukl, 2001:256). Pengaruh perilaku pemimpin disini yaitu pada modifikasi kesan bawahan dalam menghargai nilai hasil yang dapat diraih dan pada kemungkinan untuk meraihnya (Priyono, 2010: 140). Namun penerapan teori ini tentu tidaklah mudah, karena pemimpin bertugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dalam pencapaian tujuan melalui berbagai gaya kepemimpinan, maka terdapat berbagai faktor yang harus dan penting untuk dipahami oleh para pemimpin saat ingin menerapkan jenis kepemimpinan ini.

LEADERSHIP THEORY AND PRACTICE

Figure 6.1 The Basic Idea Behind Path-Goal Theory



Bagan Ide Dasar Di Balik Teori Jalur-Tujuan

Sumber Gambar: Peter G. Northouse, 2016

Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan pemahaman mengenai teori kepemimpinan tersebut, maka pada artikel ini penulis akan membahas lebih lanjut mengenai Teori Jalur Tujuan (*Path Goal Theory*), yang meliputi pengertian, cara kerja, faktor pendukung, pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja bawahan serta kelebihan dan kekurangan dari Teori tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori path-goal secara umum, bahwa sifat kepemimpinan bisa saja subjektif karena pada dasarnya kepemimpinan adalah teknik atau kemampuan individu dalam mempengaruhi atau membangun kemauan orang lain untuk mengikuti secara individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu mengkoordinasikan sekaligus pemberi arah kepada individu atau kelompok lainnya dan juga pemimpin harus memiliki aksi dan strateginya masing-masing secara jelas dalam mewujudkan atau mencapai suatu tujuan yang sudah dipastikan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang menurut Bogdan dan Taylor sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati (Moleong, dalam Abdullah K. 2018:203)

Yang disusun berdasarkan pada studi literatur sebagai data sekunder. Adapun Data sekunder yang kami peroleh di dapatkan melalui buku, jurnal daring, artikel daring, penelitian sebelumnya, dan e-book. Yuga Teguh Muharam. "Kajian Tentang Kesadaran Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan (Studi Deskriptif Analisis Pada Masyarakat Desa Kayuamban Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat)". (2013)

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam artikel ini yaitu: (a) Studi literatur, merupakan aktivitas dalam menghimpun sumber bacaan atau informasi yang berkaitan dengan topik yang dibahas untuk kemudian di analisis dan di tambahkan dalam artikel; (b) Studi dokumentasi yaitu kegiatan menghimpun sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan informasi sesuai dengan topik dalam artikel yang berupa tulisan, gambar, dan sebagainya. (c) Intuitif-Subjektif, merupakan keterlibatan pendapat penulis mengenai topik yang sedang dibahas. Yuga Teguh Muharam. "Kajian Tentang Kesadaran Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan (Studi Deskriptif Analisis Pada Masyarakat Desa Kayuamban Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat)". (2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Path-Goal Theory

Martin Evans merupakan seseorang yang mencetuskan teori kepemimpinan path goal pada tahun 1970, yang kemudian dikembangkan pada tahun 1971 oleh Robert House dan selanjutnya direvisi pada tahun 1996. Path Goal berdasarkan expectancy theory dari Vroom yaitu seorang individu akan berperilaku sesuai dengan pengharapan akan outcome dari suatu tujuan dan seberapa menarik outcome tersebut bagi individu. Madinatul Munawwarah Ridwan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)". *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, Volume 11 No. 1, Juni (2019): 164. (07, 2023)

Evans (1970) mengembangkan teori jalur-tujuan dan dimodifikasi oleh House (1971), mengidentifikasi gaya pemimpin yang bisa dipraktikkan sebagai alat untuk memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan. Gagasan dari teori ini adalah bahwa motivasi memainkan peran penting bagaimana supervisor dan bawahan berinteraksi dan, berdasarkan interaksi tersebut, kesuksesan dapat dicapai. Teori jalan-tujuan, menurut House (1971), menyajikan dua proposisi dasar. Pertama, salah satu fungsi strategis pemimpin adalah untuk meningkatkan keadaan psikologis bawahan yang menghasilkan motivasi untuk melakukan atau kepuasan dengan pekerjaan (House, 1971). Dengan kata lain, pemimpin perlu menjadi menyadari langkah- langkah yang diperlukan untuk pada gilirannya akan meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Kedua, menegaskan bahwa perilaku pemimpin situasional tertentu akan mencapai fungsi motivasi. Teori jalur-tujuan mengakui empat kepemimpinan perilaku untuk meningkatkan motivasi bawahan. Empat gaya kepemimpinan jalur-tujuan yang berfungsi untuk memberikan struktur dan penghargaan kepada bawahan adalah direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi (House dan Mitchell, 1974; Indvik, 1987). Siti Nur Azizah. “Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Dan Produktivitas Pamong Desa”. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, Vol.5 No.1 (2021) pp. 100-114, (2021): 102. (09, 2023)

Menurut buku *Evolusi Pendekatan Teori Kepemimpinan Menuju Kepemimpinan Efektif* yang di tulis oleh Hasan Hariri, Ridwan, Dedy H. Karwan Path-Goal merupakan teori gaya kepemimpinan yang cocok dengan karyawan dan lingkungan kerja agar mencapai tujuan. Tujuan teori ini adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan, pemberdayaan dan kepuasan kerja sehingga mereka menjadi anggota yang produktif dalam suatu organisasi. (Hasan Hariri, Ridwan, Dedy H. Karwan, 2017:60-61).

Sejarah Path-Goal Theory

Berikut Stephen Robbins mendefinisikan bahwa kepemimpinan itu yaitu sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2015). Sedangkan Menurut Ken Blanchard kepemimpinan dapat diartikan dengan sebuah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Hersey & Blanchard, 1998).

Menurut Kelman dalam Gery Yukl berpendapat, bahwa kepemimpinan adalah identik dengan mempengaruhi ada tiga jenis proses dalam memengaruhi, yaitu kepatuhan instrumen (instrumental compliance), internalisasi (internalization), dan identifikasi personal (personal identification) (Yukl, 2005). Kepemimpinan versi George R. Terry adalah terjadinya sebuah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang di dalamnya terjadi pengaruh untuk melakukan aktivitas yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Terry, 1986). Arfandi & Ihwan, (Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam). “Jurnal Pendidikan Islam Indonesia” , Volume 5, Nomor 1, Oktober 2020.

Menurut Peter G Northouse pada bukunya yang berjudul Kepemimpinan bahwa teori jalur tujuan (path- goal) adalah cara seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu mencapaitujuan yang sudah di tetapkan. Teori ini muncul dari hasil penelitian hal- hal yang mampu memotivasi karyawan. Pada tahun 1970-an teori ini muncul pertama kali dalam karya Evans (1970), House (1971), House dan Dessler (1974), serta House dan Mirchell (1974). Teori kepemimpinan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan dengan berpusat pada motivasi karyawan. DRS. DANANG SUNYOTO, SH., SE., MM. (Manajemen Sumber Daya Manusia).

Gaya Kepemimpinan Path-Goal Theory



Sumber: (Robbins, dalam Honorata Ratnawati Dwi Putranti, 2016)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan faktor lingkungan serta karakteristik individu/bawahan terhadap pemenuhan ekspektasi dan valensi bawahan yang berakhir dengan tercapai Kepuasan dan kinerja bawahan, Sebagaimana pada (I. Zulaihah, 2017:81) yang menyatakan bahwa Menurut model kepemimpinan ini pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang Positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbert House pemimpin itu bersifat fleksibel yang mengakibatkan pemimpin yang sama harus mampu menjalankan beberapa atau keseluruhan perilaku yang bergantung pada situasi. Menurut House dan Dessler (dalam G. Yukl, 2001:256) pada teori path-goal, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang mereka tinjau sebagai sebuah sumber kepuasan pada saat itu atau di masa mendatang, sehingga untuk menguji pernyataan tersebut, Robbert House memperkenalkan empat perilaku pemimpin yang terdiri dari directive-leader, supportive leader, participative leader dan achievement-oriented leader. (Robbins, dalam I. Zulaihah, 2017:81).

a) Gaya Kepemimpinan Direktif

Berikut ini Gaya kepemimpinan direktif (directive leadership) Menurut Robbins, Stephen. Perilaku Organisasi. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks. (Jakarta: Indeks kelompok Gramedia, 2003), Hal 63 Adalah membawa kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada bila tugas-tugas sangat terstruktur dan ditata dengan baik. Kemungkinan besar kepemimpinan direktif dipersepsikan sebagai berlebih jika bawahannya memiliki kemampuan pemahaman yang tinggi atau pengalaman yang cukup banyak”. Sedangkan teori path-goal versi House dalam Thoha, Miftah. Kepemimpinan dalam Manajemen. (Jakarta: Rajawali. 2012), Hlm 42, kepemimpinan direktif (directive leadership) adalah dimana bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.

Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan. Madinatul Munawwarah Ridwan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)”. Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan, Volume 11 No. 1, Juni(2019): 164. (10, 2023)

Kepemimpinan yang directive ini serupa dengan konsep “membentuk struktur” dideskripsikan di kajian Ohio State (Halpin & Winer, 1957) dan gaya “mem- beritahu” seperti yang digambarkan dalam kepemimpinan situasional. Hal ini mendeskripsikan pemimpin yang memberi bawahan instruksi tentang tugas mere- ka, termasuk apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana melaksanakan itu, dan tenggat waktu untuk menyelesaikan hal itu. Seorang pemimpin yang directive, menetapkan standar kinerja yang jelas dan membuat peraturan serta hukum yang jelas bagi bawahan. (Dalam Peter G. Northouse, 2016:133).

Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Fahrul Ridho (2015) yang meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan path goal supervisor pabrik baja terhadap tingkat kepatuhan SOP pekerja, menunjukkan bahwa supervisor yang kurang dalam menerapkan gaya kepemimpinan direktif akan menghasilkan banyak responden yang kurang patuh terhadap SOP, alasannya adalah karena Tidak ada pemberian pemahaman atau arahan mengenai manfaat dan dampak kepatuhan SOP terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Sebaliknya supervisor yang menerapkan gaya kepemimpinan direktif menghasilkan pekerja yang lebih patuh terhadap SOP karena ia aktif dalam memberikan penjelasan terhadap para pekerja mengenai SOP pada saat safety meeting, selain itu ia juga ketat dalam menerapkan sistem denda oleh perusahaan terhadap pekerja yang melanggar aturan terutama aturan keselamatan.

b) Gaya Kepemimpinan Mendukung (Suportif)

Robbins, Stephen. Perilaku Organisasi. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks.Hlm 63. Gaya kepemimpinan suportif (supportive leadership) menghasilkan kinerja dan kepuasan yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur. Sedangkan menurut House dalam Thoha, Miftah. Kepemimpinan dalam Manajemen. Hlm 42 kepemimpinan yang mendukung

(Supportive leadership) kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya”. Madinatul Munawwarah Ridwan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)”. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, Volume 11 No. 1, Juni(2019): 164. (10, 2023).

Kepemimpinan yang mendukung (supportive leadership) menyerupai pemikiran teori perilaku yang diidentifikasi oleh penelitian Ohio yang dibicarakan di Bab 4. Kepemimpinan yang mendukung termasuk pemimpin yang ramah dan dapat ditemui serta memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan bawahan. Pemimpin yang menggunakan perilaku mendukung berusaha membuat pekerjaan menjadi menyenangkan bagi bawahan. Selain itu, pemimpin yang mendukung memperlakukan bawahan secara setara dan menghargai status mereka. (Dalam Peter G. Northouse, 2016:133).

Danim (2004:42) dalam bukunya yang berjudul *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, diantara cara yang dapat dilakukan untuk memotivasi bawahan salah satunya adalah memperhatikan faktor “perasaan” yang meliputi perasaan memiliki, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

c) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah Bawahan dengan suatu tempat kedudukan kontrol internal akan lebih dipuaskan dengan suatu gaya partisipatif (participative leadership) Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks.Hlm 63. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Hlm 42. Madinatul Munawwarah Ridwan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)”. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, Volume 11 No. 1, Juni(2019): 164. (10, 2023).

Kepemimpinan partisipatif mengundang bawahan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan. Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan, mendapatkan ide dan pendapat mereka, serta mengintegrasikan sarannya ke dalam keputusan tentang bagaimana kelompok atau organisasi akan bergerak maju. (Dalam Peter G. Northouse, 2016:134).

d) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (achievement oriented leadership)

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik. Ibid, Hlm 42 Madinatul Munawwarah Ridwan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)”. Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan, Volume 11 No. 1, Juni(2019): 164. (10, 2023).

Kepemimpinan berorientasi pada prestasi ditandai oleh pemimpin yang menantang bawahan untuk melakukan pekerjaan di tingkat setinggi mungkin. Pemimpin ini menampilkan standar kehebatan yang tinggi untuk bawahan dan mencari perkembangan yang berkelanjutan. Selain mengharapkan banyak hal dari bawahan, pemimpin yang berorientasi pada prestasi menunjukkan tingkat keyakinan tinggi. Bahwa bawahan mampu membentuk dan mencapai tujuan yang menantang. (Dalam Peter G. Northouse, 2016:134).

Faktor yang Mempengaruhi Jalannya Path-Goal Theory

- a) Karakteristik pribadi:** merupakan kesatuan variabel situasi yang mempengaruhi hubungan antara perilaku pemimpin dan variabel hasil berupa kepuasan (satisfaction) dan upaya (effort) bawahan. Sederhananya yaitu cara bawahan merespon perilaku pemimpin ditentukan oleh karakteristik pribadinya sendiri (Priyono, 2010:40), Apabila para bawahan memandang perilaku pemimpin sebagai sumber yang dapat memberikan kepuasan bagi mereka di masa kini maupun di masa depan, maka mereka akan dapat menerima perilaku tersebut (I. Zulaihah, 2017:82). Adapun karakteristik pribadi terdiri dari :

- b) Letak kendali (locus of control) :** locus of control merupakan kondisi dimana individu meyakini nasib mereka ditentukan oleh dirinya sendiri, kondisi ini terbagi menjadi 2 bagian yang meliputi internal locus of control dan external locus of control. Adapun internal locus of control menurut Robbins & Judge (dalam Darmiliani, 2012: 124) merupakan suatu kondisi dimana individu meyakini bahwa mereka memegang kendali atas segala hal yang terjadi pada diri mereka. Dengan kata lain Keyakinan bahwa Hasil yang di dapatkan berasal dari usaha diri sendiri, Individu dengan letak kendali ini lebih menyukai gaya kepemimpinan partisipatif (I. Zulaihah, 2017:82; Priyono, 2010: 140). Sedangkan pengertian dari external locus of control menurut Robbins & Judge (dalam Darmiliani, 2012: 124) adalah suatu keyakinan dari individu bahwa segala hal yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar. Dengan kata lain Keyakinan bahwa Hasil yang mereka peroleh di kendalikan oleh kekuatan di luar control pribadi mereka, Individu dengan letak kendali ini lebih menyukai gaya kepemimpinan directive (I. Zulaihah, 2017:82; Priyono, 2010: 140).
- c) Kemampuan:** individu yang Mempunyai kemampuan yang cukup dapat melakukan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik (D. Sunyoto, 2012:204). Kemampuan bawahan tersebut dapat menentukan apakah mereka bisa bekerja lebih baik dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (achievement-oriented), atau dengan pemimpin yang supportive. Bawahan yang memiliki kemampuan yang tinggi lebih cocok pada gaya kepemimpinan achievement oriented (Priyono, 2010: 141; I. Zulaihah, 2017:82), sedangkan bawahan yang memiliki kemampuan yang rendah lebih cocok pada gaya kepemimpinan yang supportive. (I. Zulaihah, 2017:82)
- d) Kesiediaan untuk menerima pengaruh:** kesiediaan individu untuk menerima pengaruh dari orang lain juga menjadi salah satu pertimbangan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan. Bawahan yang tingkat authoritarianism tinggi lebih cocok dengan gaya kepemimpinan yang directive, sementara bawahan yang tingkat authoritarianism rendah lebih cocok dengan gaya kepemimpinan partisipatif (I. Zulaihah, 2017:82).

Faktor Lingkungan Organisasi Meliputi:

- a) **Struktur tugas:** pembagian struktur tugas dapat membantu bawahan dalam menghindari ketidakjelasan tanggung jawab atas pekerjaan. Ambiguitas peran yang muncul saat bawahan tidak memahami cara melaksanakan pekerjaan secara efektif dapat menyebabkan mereka memiliki harapan yang rendah akan keberhasilan, oleh karena itu untuk menghindari situasi tersebut maka pemimpin harus meningkatkan harapan dan juga upayanya (G. Yukl, 2001:258). Untuk Struktur kerja yang tinggi akan lebih cocok dengan gaya kepemimpinan suportif. sebaliknya jika terdapat ketidak jelasan pada struktur tugas maka bawahan lebih cocok dengan gaya kepemimpinan direktif (Priyono, 2010: 141).
- b) **Wewenang formal:** wewenang atau otoritas merupakan hak, prerogatif, kewajiban, dan tugas yang berhubungan dengan kedudukan khusus di dalam organisasi atau sistem sosial, Umumnya Otoritas pemimpin meliputi hak untuk membuat keputusan khusus bagi organisasi (G. Yukl, 2001:173). Organisasi dengan struktur wewenang formal yang tinggi lebih cocok menggunakan kepemimpinan direktif dibandingkan dengan partisipasi (dalam I. Zulaihah, 2017:83).
- c) **Kelompok kerja:** kelompok dengan suasana kerja sama cenderung bekerja lebih efektif serta memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan persaingan (S. Danim, 2004:140). Oleh karena itu Kelompok kerja dengan tingkat kerjasama yang tinggi kurang membutuhkan kepemimpinan suportif (dalam I. Zulaihah, 2017:83).

Pemberdayaan Sumberdaya Manusia

Pembahasan dari keempat gaya kepemimpinan yang telah diuraikan sebelumnya termasuk dalam kegiatan pemberdayaan SDM, yang menurut Gibson, et al (dalam Leovani, 2016: 246-247) Yaitu pemberian peluang dan dukungan kepada karyawan untuk mendayagunakan bakat, keahlian, sumber daya, dan pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Hasil yang diperoleh dari penerapan pemberdayaan tersebut adalah tercipta peningkatan efisiensi dan kualitas dalam produksi dan pelayanan. Meskipun pada teori path goal tidak dijelaskan mengenai kedua hubungan tersebut, namun gaya kepemimpinan yang terdapat pada teori path goal menunjukkan kesamaan dengan penerapan pada metode pemberdayaan SDM Adapun metode pemberdayaan SDM menurut Khan (Dalam Leovani, 2016:247; Kadarisman 2009) yaitu:

- **Desire:** yaitu keinginan pemimpin dalam hal mendelegasikan dan melibatkan pekerja, seperti: (1) Memberikan peluang bagi pekerja untuk dapat mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang; (2) Memperluas keterlibatan kerja; (3) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi yang lebih berkualitas (cepat, tepat, benar, aman) dan sebagainya
- **Trust:** Yaitu membentuk kepercayaan antara pemimpin dan anggota agar tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa timbul rasa takut. Hal yang termasuk dalam kepercayaan yaitu: (1) Melibatkan anggota dalam proses pembuatan kebijakan; (2) Menyediakan waktu dan dana yang dapat mencukupi anggota untuk menyelesaikan tugas; (3) Mengadakan pelatihan yang selaras dengan kebutuhan kerja; (4) Menghormati perbedaan pandangan dan kesuksesan yang diraih oleh anggota
- **Confident:** Yaitu memunculkan rasa percaya diri bawahan dengan menghargai kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimilikinya sehingga mereka termotivasi untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- **Credibility:** Yaitu menjaga kredibilitas dengan memberikan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja dengan persaingan yang sehat sehingga organisasi dapat mencapai performa yang tinggi. Penghargaan tersebut merupakan imbalan atas kinerja yang telah anggota berikan kepada organisasi berupa gaji, bonus, asuransi, promosi dan sebagainya
- **Accountability:** Yaitu pertanggung jawaban atas pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya beserta seluruh prasarana yang di gunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal yang termasuk dalam accountability yaitu: (1) Memberikan tugas dan ukuran yang jelas; (2) Melibatkan anggota dalam penentuan standar dan ukuran; (3) Memberikan saran dan bantuan kepada anggota dalam usaha untuk meringankan beban kerjanya.

- Communication: Yaitu menjalankan komunikasi terbuka untuk menimbulkan perasaan saling memahami antara anggota dan pemimpin. Keterbukaan ditunjukkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang di berikan anggota.

Pengembangan Karir

Seperti yang telah dijelaskan di awal bahwa teori ini di dasarkan pada teori harapan dimana individu mengharapkan hubungan timbal balik antara tindakan yang dilakukan dengan tercapainya keinginan dan kebutuhannya dari hasil pekerjaan tersebut, sehingga disini pemimpin tidak hanya membimbing dan mengarahkan individu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, tetapi juga mengarahkan individu untuk dapat mencapai tujuan pribadi masing-masing sehingga bawahan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas yang ditetapkan dan dapat mencapai tujuan organisasi. Adapun hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin adalah dengan menetapkan pengembangan karir, yang menurut Rivai (dalam Pradnyawati dan Komalasari, 2017:178; Putri, 2018:16) berarti penambahan keahlian kerja individu yang diraih untuk mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Bambang Wahyudi (dalam Pradnyawati dan Komalasari, 2017:179) Bentuk bentuk pengembangan Karir dapat berupa: Pertama, Pendidikan dan pelatihan guna menambah pengetahuan dan keterampilan; Kedua, Mutasi yaitu perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja tenaga kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Mutasi vertikal berarti perpindahan tenaga kerja pada posisi ,jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi atau rendah daripada sebelumnya, diikuti dengan perubahan wewenang, tanggung jawab, status dan pendapatan, Adapun bentuk dari mutasi vertikal yaitu berupa promosi. Sedangkan Mutasi horizontal adalah perubahan posisi/jabatan/tempat kerja dalam level atau tingkat yang sama (yang berubah hanyalah bidang tugas dan tempat kerja tanpa adanya perubahan wewenang, pendapatan, dan status)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sukma (2019) mendapati bahwa Hasil uji pada variabel perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut dapat diperoleh jika perencanaan karir diikuti dengan pengadaan konseling karir yang baik kemudian dilanjutkan dengan penerapan pengembangan karir selaku tempat untuk pengembangan minat dan kemampuan karyawan (Studi pada Karyawan PG Krebbe Baru Bululawang Malang).

Begitu juga dari hasil penelitian oleh Putri (2018) yang mendapati bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa).

Peningkatan Motivasi dan Persepsi Bawahan

Motivasi kerja karyawan mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka ia akan memandang pekerjaannya Sebagai hal yang menarik, dipenuhi oleh tantangan untuk meningkatkan potensi dirinya, merasa senang dan puas dalam melaksanakan pekerjaan, Mereka akan lebih meningkatkan usaha untuk meraih hasil yang optimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya. Indikator-indikator tersebut memperlihatkan bahwa timbulnya komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, Terutama komitmen afektif. selain itu faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi munculnya komitmen kontinuitas karyawan apabila karyawan merasa bahwa terdapat faktor-faktor di dalam pekerjaan yang harus dicapai dan dipertahankan, contohnya yaitu kenaikan jabatan atau pangkat atau gaji yang lebih besar, sehingga apabila perusahaan menerapkan sistem jenjang karir yang jelas, serta ditetapkan peraturan mengenai bonus dan kenaikan gaji berdasarkan prestasi yang dilakukan maka faktor motivasi kerja akan memberikan pengaruh terhadap komitmen kontinuitas. Suseno & Sugiyanto, (Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediatir Motivasi kerja). “Jurnal Psikologi” Volume 37, No. 1, Juni 2010:99 McClelland (1961) memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi berprestasi/ pencapaian yang tinggi, yaitu: (1) suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi; (2) suka mengambil risiko yang sederhana; (3) lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggungjawab

bagi keberhasilan kerja itu; (4) suka mendapat kemudahan tentang kerja itu; (5) lebih mementingkan masa depan daripada masa sekarang dan masa yang telah lalu; dan (6) tabah apabila menemui kegagalan. Sifat-sifat tersebut dikatakan sebagai puncak yang membedakan seseorang. Seorang individu lebih berhasil daripada individu yang lain karena mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun (McClelland et al., 1953). Slamet Riyadi, (Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur). “Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011:43

Motivasi dapat memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan gairah kebersamaan. Oleh karena itu kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan moril (karyawan), tetapi motivasi karyawan merupakan faktor yang bahkan lebih penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Porter & Miles (dalam Sengkey, 2003) motivasi bawahan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik lingkungan kerja. Wagimo & Djamaludi Ancok, (Hubungan Kepemimpinan Transpormasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Militer). “Jurnal Psikolohi Volume 32, No. 2, 114: (1) Karakteristik individual pekerja: meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan, atau harapan yang berbeda dari setiap individu. Setiap individu memiliki kadar motivasi yang bervariasi Sehingga belum tentu sama antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu pemimpin perlu menawarkan imbalan yang menarik dan benar-benar diinginkan oleh individu atau kelompok yang dituju, Karena Path Goal berdasarkan expectancy Theory dari Vroom menyatakan bahwa seorang individu akan bertindak sesuai dengan pengharapan akan hasil dari suatu tujuan dan seberapa menarik hasil tersebut bagi individu, Northhouse (dalam W.F. Ridho, 2015:188); (2) Karakteristik pekerjaan: meliputi tugas-tugas yang harus dilakukan, tanggung jawab yang diemban dan Kepuasan yang muncul. Pekerjaan yang banyak menuntut tanggung jawab memberikan kepuasan tertentu serta bisa lebih meningkatkan derajat motivasi. Oleh karena itu menurut House (dalam W.F. Ridho, 2015:189) pada gaya kepemimpinan achievement oriented, pemimpin menetapkan tujuan yang menantang untuk pengikutnya, mengharapkan mereka untuk bekerja di keadaan paling optimal dan menunjukkan kepercayaan diri

dalam kemampuan mereka untuk memenuhi harapan; (3) Lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan: individu akan nyaman bekerja di tempat yang selalu berinteraksi baik kepada sesama anggota ataupun atasan, dan penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi serta manfaat yang didapatkan dari organisasi juga dapat menentukan motivasi bekerja seseorang . Seperti halnya pada teori path goal , House (dalam Priyono 2010: 140) berpendapat bahwa kepuasan dan kinerja bawahan bergantung pada harapan dan valensinya yang ditentukan oleh perilaku atau gaya pemimpinnya. Selanjutnya, harapan dan valensi bawahan juga dipengaruhi oleh dua variabel situasi (contingency) dasar yaitu: karaktersitik bawahan dan karaktersitik lingkungan yang dihadapi oleh bawahan.

Melihat ketiga variabel tersebut, maka demi tercapainya tujuan untuk mempengaruhi motivasi bawahan, pemimpin harus memperhatikan ketiga variabel tadi dan mengatasinya sesuai dengan gaya kepemimpinan yang terdapat pada teori path Goal.

Evans (1970) mengembangkan teori jalur-tujuan dan dimodifikasi oleh House (1971), mengidentifikasi gaya pemimpin yang bisa dipraktikkan sebagai alat untuk memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan. Gagasan dari teori ini adalah bahwa motivasi memainkan peran penting bagaimana supervisor dan bawahan berinteraksi dan, berdasarkan interaksi tersebut, kesuksesan dapat dicapai. Teori jalan-tujuan, menurut House (1971), menyajikan dua proposisi dasar. Pertama, salah satu fungsi strategis pemimpin adalah untuk meningkatkan keadaan psikologis bawahan yang menghasilkan motivasi untuk melakukan atau kepuasan dengan pekerjaan (House, 1971). Dengan kata lain, pemimpin perlu menjadi menyadari langkah- langkah yang diperlukan untuk pada gilirannya akan meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Kedua, menegaskan bahwa perilaku pemimpin situasional tertentu akan mencapai fungsi motivasi. Teori jalur-tujuan mengakui empat kepemimpinan perilaku untuk meningkatkan motivasi bawahan. Empat gaya kepemimpinan jalur-tujuan yang berfungsi untuk memberikan struktur dan penghargaan kepada bawahan adalah direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi (House dan Mitchell, 1974; Indvik, 1987).

Kelebihan dan Kekurangan Path-Goal Theory

a. Kelebihan

Kelebihan kepemimpinan transaksional yakni mangakomodasi kebutuhan individu dalam suatu organisasi melalui kontrak kesepakatan antara pimpinan dengan anggota organisasi yang memiliki kedekatan secara personal berupa hadiah. Jika mampu melaksanakan tugas organisasi dengan baik, maka dapat menjadi salah satu kelebihan gaya kepemimpinan transaksional ini sendiri yakni mampu mendorong dan memotivasi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Bass (1985) kelebihan kepemimpinan transaksional adalah dapat memotivasi secara individu untuk meningkatkan kapasitasnya dalam bekerja dan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya imbalan yang diberikan oleh pemimpin atas kinerja yang sudah ia lakukan. Bagus Rachmad Saputra. (Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan). “Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0” . hal 25. dengan keberlangsungan organisasi itu sendiri seperti visi bersama, komitmen bawahan terhadap organisasi akan tergantung pada sejauh mana kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individu anggota organisasi. Bagus Rachmad Saputra. (Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan). ” Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0. hal 26.

Terdapat beberapa kekurangan konseptual pada teori jalur tujuan yang membatasi penerapannya. Secara umum kelemahan terbesar dari teori tersebut yaitu penggunaan teori harapan sebagai dasar utama untuk menjelaskan pengaruh pemimpin. Model keputusan rasional ini memberikan gambaran mengenai perilaku manusia yang terlalu kompleks dan kelihatan tidak realistis (Behling & Starker, 1973; Michell, 1974; Schuesheim & Kerr, 1977). Teori harapan tidak mempertimbangkan reaksi emosional terhadap dilemma keputusan, seperti penolakan atau distorsi dari informasi yang relevan tentang harapan dan valensi. Teori harapan tidak menggabungkan beberapa aspek penting dari motivasi

manusia seperti konsep diri (lihat Bab 9). Teori harapan membatasi penjelasan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap perubahan dalam persepsi bawahan tentang kemungkinan hasil dari Tindakan berbeda. Gary Yukl, (Kepemimpinan Dalam Organisasi). “Leadership In Organization”. Halaman 260

b. Kekurangan

Kekurangan kepemimpinan transaksional yakni komitmen antara pemimpin dan anggota organisasi yang sifatnya kesepakatan untuk memenuhi tujuan organisasi dan mengakomodir kebutuhan individu anggota organisasi melalui kesepakatan transaksional. Tidak menjamin bahwa suatu organisasi dapat terus konsisten dengan produktivitas dan kinerja yang diharapkan oleh pemimpin. Adanya kesepakatan yang bersifat transaksional antara pemimpin dan anggota dapat menyebabkan masalah ketidakstabilan suatu organisasi karena begitu kebutuhan individu anggota terpenuhi bisa jadi anggota tersebut tidak lagi termotivasi untuk bekerja secara maksimal bahkan bisa jadi anggota tersebut pergi dari organisasi tersebut. Menurut Bass (1985) ada beberapa kekurangan dalam kepemimpinan transaksional ini. Kekurangan tersebut adalah munculnya persaingan dalam individu, komitmen bawahan terhadap organisasi biasanya berjangka pendek, aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh anggota hanya berfokus pada negosiasi upah dan mengabaikan hal-hal yang berkaitan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Teori jalur-tujuan (path-goal), menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi pengikut agar bisa bekerja dengan produktif dan merasa puas dalam bekerja. Pada teori jalur- tujuan (path-goal) ada 4 gaya kepemimpinan yang terdiri dari direktif, partisipatif, suportif, berorientasi prestasi. Sebagai seorang pemimpin yang baik seharusnya pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang situasional atau bisa menggunakan keempat gaya diatas sesuai situasi dan kondisi karena keefektifan tergantung pada kesesuaian antara perilaku pemimpin dan pengikut. Pengikut akan lebih termotivasi jika pemimpin bisa memberikan rasa bahwa mereka dihargai, dirasa cakap dan dengan imbalan yang sesuai. Dalam kaitannya dengan teori jalur tujuan, pemimpin tampak telah melakukan aktivitas pemberdayaan sdm untuk dapat meningkatkan keahlian karyawan serta dapat memudahkan mereka dalam pencapaian tujuan. Teori ini mengintegrasikan

prinsip motivasi dari teori harapan ke dalam teori kepemimpinan, sehingga pemimpin dapat menerapkan program pengembangan karir pada karyawan untuk dapat memenuhi tujuan pribadi mereka dan meningkatkan prestasi kerja. Namun sayangnya teori ini memiliki kelemahan yaitu sangat kompleks dan mencakup begitu banyak aspek kepemimpinan yang berbeda sehingga membingungkan untuk ditafsirkan.

DAFTAR REFERENSI

- (House dan Mitchell, 1974; Indvik, 1987). Siti Nur Azizah. “Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Dan Produktivitas Pamong Desa”. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, Vol.5 No.1 (2021) pp. 100-114, (2021): 102. (09, 2023)
- (Sunarto, 2005). Hardi Mulyono. “Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi”. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 3. No. 1, (2018): 290. (09, 2023).
- Andi Afrizal Young jin (2006), House dan Mitchell (1974). “JURNAL EKONOMI SYARIAH INDONESIA”, Volume V, No.2 Desember 2015 154
- Andi Afrizal. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta)”. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume V, No.2 Desember 2015.
- Arfandi & Ihwan. “Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam”. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, Volume 5, Nomor 1, Oktober 2020.
- Ari Prasetyo, SE., M. Si., Febriana Wuryaningrum, SE., MT. (2005) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Path-Goal Theory Terhadap Prestasi Kerja dosen Universitas Airlangga Dengan Karakteristik Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Bawahan Sebagai Variabel Moderator”
- Aris Hadi Setiawan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawa CV Bintang Putra Djokdja”. *Jurnal Manajemen* Vol. 3 N0,1 JUNI 2013. Hal 3.
- Bagus Rachmad Saputra. (Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan). “Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0” . hal 25
- Bagus Rachmad Saputra. (Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan). ” Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0. hal 26
- Cecilia Engko & Gudono. “Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Auditor”. *JAAI VOLUME 11 NO. 2, DESEMBER 2007:105- 124)*

- Cecilia Engko & Gudono “Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Auditor”. JAAI VOLUME 11 NO. 2, DESEMBER 2007:105- 124) .
- Chaniago, Aspizain.(2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Pendekatan Teori & Studi Kasus)*. Tim LP3i (eds). Jakarta: Penerbit Lentera Ilmu Cendekia. Diakses pada tanggal 10 Juni 2023. Tersedia dari <https://fliphtml5.com/otwqu/qtrd/basic>
- Dami, Sudarwan.2004. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Diterbitkan oleh PT RINEKA CIPTA, Jakarta Jl. Jend. Sudirman Kav. 36-A, Blok-B No. 5 Jakarta 10210 Telp. (021) 5736640, 5737645. Fax. (021) 5711985 Anggota IKAPI
- Danim, Sudarwan. (2010). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- DRS. DANANG SUNYOTO, SH., SE., MM. (2012) “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ Yogyakarta:
- CAPS (Center for Academic Publishing Service). Halaman 131
- DRS. DANANG SUNYOTO, SH., SE., MM. (2012) “manajemen Sumber Daya Manusia” Halaman 213
- Fridayana Yudiaatmaja. “Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya”. Vol 12, No 2 (2013): 29. Media Komunikasi FIS (09, 2023).
- Gary Yuki, (Kepemimpinan Dalam Organisasi). “Leadership In Organization”. Halaman 260
- Hariri, Hasan, Ridwan, Dedy H. Karwan. 2017. Evolusi Pendekatan Teori Kepemimpinan Menuju Kepemimpinan Efektif. Yogyakarta: Ruko Jambusari 7A Yogyakarta 55283
- Ifatun, Zulaihah.(2017). *Contingency Leadership Theory/ Pendekatan Situasional, Vol 1(1), Al Tanzim, Hlm 81-83*. Dikases pada tanggal 10 Juni 2023. Tersedia di <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jcrs/article/download/30357/17213>
- Imron. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai”. Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol 5, n0. 1. Edisi Juli 2019, Hal 68.
- K. Abdullah. (2018). *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*. Gowa: Penerbit Gunadarma Ilmu. Diakses pada tanggal 10 Juni 2023. Tersedia dari <http://repositori.iain-bone.ac.id/3/1/Berbagai%20Metodologi%20dalam%20Penelitian.pdf>
- Kadarisman, M. (2009). *Pemberdayaan Karyawan Dalam Birokrasi, 10(28), Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kristen Indonesia*, Diakses Pada tanggal 11 Juni 2023. Tersedia dari <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/sp/article/download/1079/899>

- Leovani, Ega.(2016). *Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang*, 20(2), *Jurnal Manajemen*, Hlm 246-247. Diakses pada tanggal 11 Juni 2023. Tersedia dari <https://www.neliti.com/id/publications/113538/implementasi-model-pemberdayaan-karyawan-employee-empowerment-di-pt-fifgroup-tbk>
- Madinatul Munawwarah Ridwan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path- Goal)”. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, Volume 11 No. 1, Juni(2019): 164. (07, 2023)
- Madura, Jeff. (2007). *Introduction To Business (edisi 4)*. (A.A. Yulianto dan Krista, terjemahan). Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Northouse, Peter G.2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik* edisi Keenam. Jakarta Barat: Permata Puri Media Jl. Topaz Raya C2 No. 16 Kembangan Utara-Jakarta Barat 11610
- Pradnyawati G.A.K., dan Komalasari Yeyen. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Di Adhijaya Hotel Kuta-Bali.13(1): 179. Diakses pada tanggal 31 Mei 2023
- Pradnyawati, G.A.K dan Komalasari Y. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Di Adhijaya Hotel Kuta-Bali*, 13(1), Hlm 178-179. Diakses pada tanggal 11 Juni 2023. Tersedia dari <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/247/227>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Chandra, Teddy (Ed). Sidoarjo: Penerbit Zifatama. Diakses pada tanggal 10 Juni 2023. Tersedia dari http://eprints.binadarma.ac.id/2901/1/NASKAH_MSDM_PDF LENGKAP.pdf
- Putri, E.R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Diakses pada tanggal 10 Juni 2023. Tersedia dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41939/1/EKA%20RULIANTI%20PUTRI-FEB.pdf>
- Ratnawati, H. Dan Putranti, D. (2016)., 31(1), *Media Ekonomi dan Manajemen*, Hlm 60 dan 63. Diakses pada tanggal 11 Juni 2023. Tersedia dari <https://www.neliti.com/id/publications/163453/pengembangan-model-kepemimpinan-path-goal-pada-supervisor-garment-dalam-mengelol>
- Ridho, W.F. (2015). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Path Goal Supervisor Pabrik Baja Dengan Tingkat Kepatuhan Sop (Standard Operational Procedure) Pekerja*, 4(2), *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Hlm 196-197. Diakses pada tanggal 11 Juni 2023. Tersedia dari <https://www.neliti.com/id/publications/144365/hubungan-antara-gaya-kepemimpinan-path-goal-supervisor-pabrik-baja-dengan-tingka>
- Siti Nur Azizah. “Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Dan Produktivitas Pamong Desa”. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, Vol.5 No.1 (2021) pp. 100-114, (2021):102. (10, 2023).
- Slamet Riyadi. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur”.

- Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011:43.
- Sukma, K.P. (Tanpa Tahun). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pg Krebet Baru Bululawang Malang)*. Hal 7. Diakses pada tanggal 10 Juni 2023. Tersedia dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3981/3517>
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Suseno & Sugiyanto. “Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi kerja”. *Jurnal Psikologi* Volume 37, No. 1, Juni 2010:99.
- Wagimo & Djamaludi Ancok. “Hubungan Kepemimpinan Transpormasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Militer”. *Jurnal Psikolohi* Volume 32, No. 2, 114.
- Yukl, Gary. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi 5)*. Tanya, Ali (Ed). (B. Supriyanto, terjemahan). Penerbit PT