

## PEMIMPIN IDEAL DI MASA DEPAN

Mohammad Muslim  
Institut Bisnis Nusantara  
[muslim@ibn.ac.id](mailto:muslim@ibn.ac.id)

### Abstrak

Pemimpin ideal di masa depan memiliki berbagai kualitas dan kompetensi untuk menghadapi tantangan zaman. Kualitas dan kompetensi ini meliputi visi, kecerdasan, karakter moral yang kuat, kemampuan beradaptasi, kemampuan mengantisipasi tren masa depan, kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi, kemampuan mengelola emosi, keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan mengelola konflik, kemampuan berkolaborasi dan membangun jaringan, serta piawai mengambil keputusan yang strategis. Kepemimpinan yang didasari komitmen terhadap etika dan integritas merupakan pondasi utama dalam membangun reputasi di mata karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kompetensi pemimpin ideal di masa depan yang bisa mengantarkan organisasi menuju masa depan yang lebih baik. Penulisan artikel ini menggunakan metode kualitatif, data dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel online, dan laporan penelitian, kemudian dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kualitas dan kompetensi pemimpin ideal memiliki visi yang jelas, selanjutnya visi ini dipadukan dengan kemampuan beradaptasi secara fleksibel. Selain memiliki kecerdasan tinggi dan memiliki karakter moral yang kuat dalam menjalankan tugasnya, pemimpin ideal memiliki keterampilan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan visi, misi, dan strategi organisasi dengan jelas dan inspiratif serta mampu mengelola emosi dan memahami emosi karyawannya. Kemudian yang lebih penting sanggup mengelola konflik secara efektif dan mengambil keputusan yang tepat dan strategis.

**Kata Kunci:** Pemimpin ideal, masa depan, kompetensi dan adaptasi

### A. Pendahuluan

Pemimpin ideal masa depan merupakan individu yang memiliki kepribadian istimewa dari aspek visi, intelegensi, dan karakter moral. Mereka dapat mengelola organisasinya dengan penuh keyakinan dan ketegasan, serta mengantarkannya menuju masa depan yang lebih baik. Kemampuan beradaptasi, menjalin hubungan, dan menjunjung tinggi integritas menjadikannya panutan dan dihormati dalam masyarakat.

Di era disruptif, kebutuhan akan pemimpin visioner dan adaptif semakin mendesak. Pemimpin ideal masa depan senantiasa mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, serta menghadapi tantangan yang kompleks dengan visi jangka panjang. Pemimpin adaptif mampu memahami perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal organisasi, serta mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasinya. Mereka memiliki ketrampilan untuk mengarahkan organisasinya, seperti yang ditekankan oleh Malik (2024). Pemimpin adaptif dapat menjadi pendorong utama bagi transformasi organisasi yang sukses dengan memastikan bahwa struktur dan budaya organisasi mendukung adaptasi. Oleh karenanya pemimpin ideal masa depan adalah individu yang memiliki visi dan kecerdasan, serta memiliki karakter moral yang kuat dan mampu beradaptasi dengan situasi kondisi yang selalu berubah.

Pemimpin ideal memiliki visi yang jelas untuk masa depan organisasinya. Visi ini harus dipadukan dengan kemampuan beradaptasi secara fleksibel. Pemimpin adaptif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dan menciptakan peluang baru, serta sanggup mengelola perubahan secara efektif. Pemimpin yang efektif mampu mengantisipasi tren yang muncul, menganalisis dampaknya, dan merumuskan strategi yang tepat untuk meresponsnya.

Dewasa ini, pemimpin ideal senantiasa menguasai teknologi dan bisa memanfaatkannya untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai pemimpin tentu memiliki keterampilan komunikasi yang efektif untuk menjalin interaksi yang solid dengan berbagai pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Pemimpin ideal mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta.

Pemimpin yang berintegritas menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika dalam menjalankan tugasnya, sebagai pemimpin berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang adil dan transparan. Integritas dan etika kerja yang tinggi merupakan prinsip utama bagi seorang pemimpin. Mereka tangguh dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan mampu memimpin organisasi menuju transformasi yang sukses.. Oleh karena itu dalam tulisan ini membahas kualitas pemimpin ideal, ketrampilan dan kompetensi pemimpin, serta etika dan integritas pemimpin ideal di masa depan.

## **B. Kualitas Pemimpin Ideal**

Keberadaan pemimpin yang ideal menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang ideal haruslah individu yang memiliki kualitas dan kompetensi yang istimewa, sehingga mampu menghadapi tantangan dan mengantarkan organisasinya sesuai dengan harapan. Kualitas dan kompetensi pemimpin ideal merupakan elemen fundamental dalam mengembangkan organisasi. Dengan memiliki karakter yang kuat, kompetensi pemimpin ideal mampu mengantarkan organisasinya menuju masa depan yang sukses.

Integritas merupakan landasan moral bagi seorang pemimpin. Kejujuran menjadi pilar utama dalam membangun kepercayaan dengan para pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Sehingga pemimpin memiliki kharisma yang bisa menginspirasi dan memotivasi karyawannya. Mereka memiliki intelektualitas tinggi untuk memahami kompleksitas permasalahan dan menemukan solusi yang tepat.

Kemampuan beradaptasi menjadi esensial bagi seorang pemimpin agar bisa selalu relevan dengan zaman. Pemimpin ideal masa depan senantiasa mampu beradaptasi dengan tren yang berkembang, menganalisis dampaknya, dan merumuskan strategi yang tepat untuk meresponsnya secara efektif. Kepemimpinan adaptif dan responsif menjadi faktor utama dalam membentuk keberlanjutan dan ketahanan organisasi di tengah lingkungan bisnis yang dinamis.

Dengan kepemimpinan adaptif, organisasi dapat mengantisipasi perubahan jangka panjang dan meningkatkan inovasi agar tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyati et al. (n.d.) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif membantu organisasi merespons dengan cepat dan tepat terhadap perubahan mendesak yang dapat memengaruhi reputasi dan kelangsungan hidup organisasi. Sementara itu, kepemimpinan responsif, seperti yang diungkapkan Saputra (n.d.), membantu organisasi merespons dengan cepat

dan tepat terhadap perubahan mendesak yang dapat mempengaruhi reputasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Pemimpin adaptif sanggup mengelola perubahan secara efektif, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dalam menghadapi tantangan. Mereka memiliki kemampuan membaca perubahan lingkungan, kesediaan untuk belajar dan berkembang, kesadaran diri dan empati, kolaborasi dan partisipasi aktif, serta pengelolaan konflik. seperti yang dikemukakan oleh Anis & Anis (2024). Sebagai pemimpin ideal harus berani mengambil inisiatif dan proaktif dalam menghadapi berbagai situasi. Keberanian dalam mengambil keputusan yang tepat di saat kritis menjadi penentu dalam mengelola organisasi keluar dari masa-masa sulit. Dengan menggabungkan kemampuan beradaptasi, responsif, inovatif, dan berani, pemimpin ideal masa depan dapat menciptakan terobosan baru dan mempersiapkan organisasi ke arah yang lebih maju.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran sentral dalam mengantarkan organisasi menuju kesuksesan. Pemimpin yang ideal menjadi teladan bagi para anggotanya dan mampu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Dengan menggabungkan semua kualitas dan kompetensi di atas, pemimpin dapat membangun kerangka kerja yang kokoh dan dinamis, yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat karyawan dan dinamika yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemampuan mereka dalam mengelola karyawan dengan bijaksana dan terbiasa berkomunikasi secara efektif merupakan alat utama bagi seorang pemimpin untuk menyampaikan visi, misi, dan strategi organisasi kepada karyawannya. Pemimpin yang terampil dalam berkomunikasi mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk bekerjasama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

### **1. Mengantisipasi trend Masa Depan**

Seorang pemimpin visioner senantiasa mengamati tren pasar, kecanggihan teknologi, dan kebutuhan konsumen yang terus berkembang. Dengan kemampuan imajinasi dan pengambilan risiko yang terukur, mereka mampu menghasilkan inovasi yang membedakan organisasi dari kompetitor di pasar. Kemampuan untuk menggunakan imajinasi secara kreatif dan mengambil risiko yang dipertimbangkan merupakan faktor dominan dalam menghasilkan inovasi yang mendorong kemajuan organisasi.

Pemimpin visioner mampu mengenali peluang tersembunyi, menjelajahi ide-ide baru, dan menerjemahkannya menjadi solusi inovatif yang memberikan nilai tambah bagi organisasi dan pemangku kepentingan. Hal ini sejalan dengan pandangan Edy (2015) yang menyatakan bahwa pengusaha perlu memiliki kemampuan untuk mengenali, memulai, dan memanfaatkan kesempatan ekonomi serta berani mengambil risiko dalam kondisi tidak pasti.

Kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi arah perkembangan di masa depan, memproyeksikan perubahan yang mungkin terjadi, dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencarinya. Dengan menggabungkan kemampuan untuk menangkap tren, Mereka mentransformasi tantangan menjadi peluang, dan memelopori inovasi yang meningkatkan kinerja organisasi, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat luas.

Pemimpin yang adaptif mampu mengantisipasi perubahan dengan cepat, serta proaktif dalam mempersiapkan diri serta karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Kemampuan ini menjadi faktor utama dalam memfasilitasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang dinamis. Kemampuan adaptif dan inovatif merupakan dua kompetensi esensial bagi seorang pemimpin saling terkait dan tidak dapat dipisahkan dalam menghadapi perubahan dan mendorong kemajuan organisasi. Pemimpin yang adaptif mampu memfasilitasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, sedangkan pemimpin yang inovatif mampu menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya secara efektif. Dengan memadukan kedua kemampuan ini, pemimpin dapat memastikan organisasi mencapai keunggulan kompetitif di tengah lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan adaptif dan inovatif menjadi penting bagi pemimpin di semua tingkatan. Dengan memupuk kedua kompetensi ini, pemimpin dapat memberdayakan organisasi agar berkembang pesat.

Organisasi perlu menerapkan strategi yang tepat untuk mencapai keunggulan kompetitif dan merancang bisnis yang dinamis, ditengah maraknya ketidakpastian. Salah satu langkah penting adalah melakukan analisis pesaing yang mendalam. Dengan memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi pesaing utama, organisasi dapat memprediksi tindakan mereka di pasar, mengidentifikasi celah pasar yang belum terpenuhi, dan mengembangkan strategi yang efektif untuk memenangkan persaingan.

Pengembangan produk dan strategi pemasaran yang tepat merupakan kunci sukses untuk mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi perlu memahami target pasar mereka, menganalisis perilaku konsumen, dan merancang strategi pemasaran yang terintegrasi untuk menjangkau target konsumen dengan pesan yang tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat Iswahyudi (n.d.) yang menekankan pentingnya analisis pesaing dan pengembangan strategi pemasaran yang efektif.

Dengan memanfaatkan teknologi terkini dan melakukan analisis konsumen yang mendalam, organisasi dapat mengembangkan produk yang memenuhi kebutuhan pasar dan menjangkau pelanggan baru. Kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan tren yang berkembang akan menjadi faktor penentu bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif di era digital yang sangat dinamis.

## **2. Beradaptasi dan Inovasi**

Dewasa ini, kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada pemimpin yang bisa beradaptasi dan berinovasi. Hal ini menuntut pemimpin yang adaptif dan inovatif, baik dari pemimpin maupun karyawannya. Dalam konteks ini, pemimpin adaptif dan inovatif menjadi esensial untuk mengarahkan organisasi melewati berbagai tantangan dan meraih peluang yang lebih besar.

Pemimpin yang adaptif dan efektif mampu mengarahkan organisasi melalui berbagai perubahan lingkungan secara strategis. Pemimpin adaptif memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan kondisi pasar yang dinamis, teknologi yang terus berkembang, dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang penuh tantangan. Kemampuan mereka dalam mengantisipasi perubahan dan mengambil keputusan yang tepat di tengah ketidakpastian menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan inovatif menuntut pemimpin untuk menumbuhkan budaya kreativitas dan mendorong ide-ide baru. Pemimpin inovatif memberikan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide mereka, dan berkontribusi pada pengembangan solusi-solusi inovatif. Mereka membangun ekosistem yang kondusif bagi kolaborasi dan sinergi, di mana talenta-talenta kreatif dapat berkembang dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Di sisi lain, karyawan yang inovatif merupakan aset berharga bagi organisasi. Semangat inovatif mereka mendorong organisasi untuk selalu selangkah lebih maju dan unggul di tengah persaingan yang ketat. Kemampuan berinovasi menjadi pemicu bagi organisasi untuk terus berkembang, utamanya ditengah maraknya ketidakstabilan. Dengan menggabungkan kemampuan beradaptasi, melahirkan produk dan layanan inovatif, dengan membangun keunggulan kompetitif maka organisasi dapat mencapai kesuksesan.

Kombinasi kedua kemampuan ini, organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan secara efektif, melahirkan produk dan layanan inovatif yang revolusioner, serta membangun keunggulan kompetitif. Organisasi perlu membangun kapabilitas inovasi yang kuat melalui pengembangan kemampuan internal dan eksternal, serta membangun budaya inovasi yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan bereksperimen dengan ide-ide baru (Pudjiarti, 2023)

Untuk mencapai keunggulan kompetitif yang permanen, organisasi perlu membangun budaya inovasi yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan bereksperimen dengan ide-ide baru. Budaya ini dijiwai oleh prinsip-prinsip seperti keterbukaan, kolaborasi, dan toleransi terhadap kegagalan. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi, organisasi dapat memanfaatkan potensi kreatif karyawannya dan menghasilkan solusi-solusi inovatif yang membedakan mereka dari kompetitor.

Kepemimpinan adaptif dan inovatif, dipadukan dengan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi, menjadi kompas bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan. Investasi dalam pengembangan kepemimpinan dan karyawan yang berfokus pada adaptasi dan inovasi menjadi pendorong untuk melahirkan talenta-talenta inovatif yang berkontribusi pada kemajuan organisasi.

### **3. Memotivasi dan Menginspirasi**

Dinamika perubahan yang makin kompleks menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan bermotivasi tinggi. Oleh karenanya kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan menjadi faktor dominan dalam mencapai kesuksesan. Dengan motivasi yang tinggi mendorong karyawan terus belajar, menjadikan mereka aset berharga yang siap bersaing di pasar global. Selanjutnya karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap visi serta misi organisasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas." (Ibnu & Surya, 2024)

Loyalitas dan komitmen karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya, sehingga berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Investasi dalam pengembangan karyawan melalui program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan pemberian penghargaan menjadi pemantik untuk melahirkan karyawan yang

termotivasi dan terinspirasi. Dengan memfasilitasi pendidikan dan pelatihan, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka dan berkontribusi secara maksimal pada kemajuan organisasi.

Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, di mana karyawan merasa dihargai, diakui, dan diberdayakan. Pemimpin yang inspiratif membangun komunikasi yang terbuka dan transparan, mendorong kolaborasi dan sinergi antar karyawan, serta memberikan arahan yang jelas. Dengan demikian, terwujud rasa kepemilikan dan komitmen yang kuat di antara karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan semakin meningkatkan kinerja individu, serta memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan daya saing organisasi. Karyawan yang termotivasi dan terinspirasi mampu beradaptasi dengan perubahan, melahirkan ide-ide inovatif, dan bekerja sama secara efektif untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

#### **4. Mengelola emosi**

Pemimpin yang cerdas secara emosional mampu memahami dan merespon dengan tepat perasaan serta kebutuhan karyawannya. Hal ini membangun hubungan yang kuat dan saling percaya di antara karyawan, meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, serta mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Pemimpin yang mampu mengelola emosi dan menunjukkan empati terhadap karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan. (Saputra, n.d.) Kemampuan pemimpin untuk mengelola emosi diri sendiri menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis dan produktif. Pemimpin yang mampu mengendalikan stres, dan tetap tenang di bawah tekanan akan menjadi teladan bagi karyawannya. Hal ini membantu menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman untuk bekerja dan mengekspresikan ide-ide mereka. Pemimpin yang memiliki EQ tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan diberdayakan untuk mencapai potensi terbaiknya.

Pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosional bisa mengidentifikasi potensi konflik dan menyelesaikannya dengan baik. Dengan memahami akar permasalahan dan berkomunikasi dengan efektif, pemimpin dapat menyelesaikan konflik dengan bijaksana dan adil, meminimalisir dampak negatifnya, dan membangun kembali rasa saling percaya di antara karyawan. Hal ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, karena fokus utama adalah mencapai tujuan dan target yang telah disepakati bersama.

Kecerdasan emosional pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, mewujudkan ide-ide inovatif, dan bekerja sama secara efektif untuk mencapai kesuksesan di masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan pandangan Muhammad et al. (2024) yang menyatakan bahwa kesadaran terhadap perasaan dan kebutuhan karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. Seorang pemimpin yang memahami serta merespons dengan tepat terhadap emosi karyawannya akan memperkuat kolaborasi dan komunikasi di antara sesama karyawan.

Pemimpin yang memiliki EQ tinggi sanggup memahami dan merespons dengan tepat terhadap emosi karyawannya. Hal ini memperkuat kolaborasi dan komunikasi dengan semua karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan didengarkan oleh pemimpinnya akan termotivasi dan diberdayakan untuk berkontribusi secara optimal pada peningkatan kinerja, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan daya saing organisasi.

### **C. Keterampilan dan kompetensi pemimpin ideal**

Pemimpin ideal kontemporer dituntut memiliki berbagai keterampilan dan kompetensi multi talenta, di antaranya komunikasi yang efektif, kemampuan mengelola konflik, dan mengambil keputusan strategis. Oleh sebab itu keterampilan dan kompetensi tersebut memegang peran sentral dalam kesuksesan organisasi. Pemimpin yang handal dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

#### **1. Komunikasi yang efektif**

Keterampilan komunikasi yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam kepemimpinan yang sukses di era global. Pemimpin yang terampil dalam berkomunikasi mampu memotivasi karyawan, membangun hubungan yang solid dengan para pemangku kepentingan misal investor, pelanggan, dan mitra bisnis.

Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menyampaikan visi, misi, dan strategi organisasi dengan jelas dan inspiratif kepada seluruh karyawan. Dengan komunikasi yang jelas dan inspiratif, pemimpin dapat menyamakan persepsi dan meminimalisir potensi konflik antar karyawan. Keterampilan komunikasi yang baik dapat membantu dalam menangani konflik dan perbedaan pendapat di lingkungan kerja. Konflik dapat muncul dalam berbagai level, seperti intrapersonal, interpersonal, intragroup, intergroup, intraorganizational, dan interorganizational. Perbedaan pendapat dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya konflik di tempat kerja. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. (Widyaningrum, 2019)

Kemampuan komunikasi yang efektif, santun dalam menyampaikan pesan secara verbal, serta memahami juga komunikasi nonverbal, seperti bahasa tubuh dan ekspresi wajah. Pemimpin yang cerdas dalam berkomunikasi mampu memahami dan merespon isyarat nonverbal dari orang lain, sehingga tercipta komunikasi yang lebih efektif dan kontekstual. Investasi dalam pengembangan keterampilan komunikasi bagi para pemimpin menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Lebih lanjut, komunikasi yang efektif berperan penting dalam membangun kepercayaan serta komitmen karyawan terhadap organisasi,

mendorong karyawan untuk bekerja sama secara sinergis. kemudian dengan adanya komunikasi efektif bisa meningkatkan kerjasama yang konstruktif dengan berbagai pihak. Hal ini membuka peluang baru bagi organisasi untuk memperluas jangkauan pasar, meningkatkan daya saing, dan mencapai kesuksesan.

## **2. Mengelola konflik**

Konflik merupakan masalah yang tak terelakkan dalam berbagai tingkatan organisasi, mulai dari antar individu karyawan, antar departemen, hingga dengan mitra bisnis. Konflik, jika dikelola dengan tepat, dapat menjadi pendorong positif bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membekali para pemimpin dan karyawannya dengan keterampilan manajemen konflik yang efektif.

Penelitian Urjuan et al. (2023) mengungkapkan bahwa pemimpin yang handal dalam menyelesaikan konflik secara efektif akan memperoleh kepercayaan dari bawahannya dan memperkuat posisinya sebagai pemimpin yang terpercaya. Kemampuan ini juga berperan penting dalam meningkatkan kohesi internal organisasi, serta memperkuat hubungan dengan mitra bisnis, sehingga terjalin kerjasama yang saling menguntungkan. Mitra bisnis akan lebih yakin untuk berkolaborasi dengan organisasi yang memiliki pemimpin yang mampu menyelesaikan konflik dengan bijak dan profesional.

Berdasarkan hal tersebut, kemampuan menyelesaikan konflik merupakan soft skill yang perlu dimiliki pemimpin, serta merupakan elemen penting dalam membangun organisasi yang tangguh. Pemimpin yang mampu menyelesaikan konflik secara efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, memperkuat hubungan dengan stakeholders, dan berpeluang untuk mencapai kesuksesan.

Kemampuan mengelola konflik secara efektif menjadi faktor dominan untuk menjaga stabilitas dan harmoni di lingkungan kerja, sehingga produktivitas dan kinerja organisasi tetap terjaga. Pemimpin yang handal dalam mengidentifikasi potensi konflik, membangun komunikasi yang terbuka dan transparan, serta menyelesaikan konflik dengan adil dan bijaksana akan meminimalisir dampak negatif konflik dan membangun rasa saling percaya di antara karyawan.

Pemimpin yang mampu mengelola konflik dengan baik, memberikan dukungan, dan menghargai karyawannya akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Putra (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen tinggi dari karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Loyalitas karyawan yang tinggi akan mendorong untuk bekerja lebih produktif dan efisien, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk terus mengembangkan kemampuan dalam mengelola konflik. Kemampuan ini menjadi prinsip untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu komunikasi, menurunkan motivasi karyawan, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik secara efektif akan berdampak pada stabilitas dan produktivitas organisasi, serta berpengaruh signifikan terhadap dinamika karyawan



dalam mencapai tujuan. Hal ini menunjang terciptanya hubungan yang akrab antar individu, sehingga kolaborasi dan komunikasi antar karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Selanjutnya manajemen konflik yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Merujuk pada hal di atas, kemampuan mengelola konflik berperan dalam menjaga stabilitas organisasi, serta berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membekali para pemimpinnya dengan keterampilan manajemen konflik, karena dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang inklusif dan suportif akan mewujudkan karyawan yang solid dengan kemampuan kolaborasi dan komunikasi yang efektif.

### **3. Kolaborasi dan jaringan**

Di era bisnis yang kompetitif ini membangun kolaborasi dan jaringan yang kuat, dapat meningkatkan daya saing organisasi, dan memperluas peluang bisnis. Melalui kolaborasi antar divisi dan mitra bisnis, pemimpin dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, mendorong inovasi, dan meningkatkan daya saing organisasi. Membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan, menerapkan strategi yang tepat, dan mengikuti tren industri merupakan kunci utama bagi pemimpin untuk mencapai keberhasilan.

Kolaborasi yang efektif memungkinkan pemimpin untuk merespon perubahan pasar dengan lebih cepat. Pemimpin dapat berbagi informasi dan keahlian antar individu atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Prinsip kolaborasi meliputi kebersamaan, kerja sama, berbagi tugas, kesetaraan, tanggung jawab, konsensus, dan tanggung gugat antar pihak yang berkolaborasi. (Winarta, n.d.) Hal ini penting untuk meningkatkan daya saing organisasi di tengah ketatnya persaingan global. Begitu juga jaringan yang luas akan membuka peluang baru bagi pemimpin untuk mengakses informasi penting dan menjalin kerjasama dengan mitra bisnis yang strategis. Informasi dan kerjasama ini dapat membantu pemimpin dalam mengembangkan produk atau layanan baru, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, membangun kolaborasi dan jaringan yang kuat merupakan langkah strategis yang harus diambil oleh setiap pemimpin.

Dengan menerapkan strategi yang tepat, pemimpin dapat membawa bisnisnya mencapai kesuksesan. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai langkah, seperti membangun komunikasi yang efektif dengan pelanggan, memahami kebutuhan dan ekspektasi mereka, serta memberikan pelayanan yang prima. (Assauri, 2003) Untuk mencapai hal tersebut, langkah-langkah yang dapat diambil antara lain adalah membangun komunikasi yang efektif dengan pelanggan, memahami kebutuhan dan ekspektasi mereka, serta membangun image positif dengan memberikan pelayanan yang ramah, antusias, amanah, dan sepenuh hati kepada pelanggan.

### **4. Piawai mengambil keputusan**

Pemimpin visioner bisa mengantisipasi perubahan dan meraih kesuksesan melalui pengambilan keputusan strategis. Keputusan strategis sebagai pilar fundamental kesuksesan organisasi. Adapun keputusan yang tepat dan strategis sanggup membangun pondasi kepercayaan, dan kolaborasi dalam Organisasi sedangkan pemimpin yang mampu mengambil keputusan tepat dan strategis akan menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan,

Tri (2023) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan strategis akan menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan peran penting pengambilan keputusan dalam kepemimpinan, yang menentukan arah, kinerja, dan kelangsungan hidup organisasi. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat dan strategis akan mengidentifikasi peluang, mengatasi tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan secara efektif. Pemimpin perlu membekali diri dengan pengetahuan, informasi, dan keterampilan yang memadai untuk menganalisis situasi, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih solusi terbaik.

Pengambilan keputusan yang tepat dan strategis merupakan esensi kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang cerdas dalam mengambil keputusan mampu membangun kepercayaan dan rasa aman, sehingga kolaborasi dan komunikasi dapat berjalan lancar. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek dalam organisasi, termasuk dalam hal inspirasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Pemimpin yang handal dalam mengambil keputusan mampu memberikan inspirasi dan motivasi bagi karyawannya untuk terus berprestasi. Oleh karenanya bisa dipahami bahwa pemimpin yang bisa mengambil keputusan yang tepat merupakan aset berharga bagi organisasi. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan strategis berpengaruh signifikan terhadap berbagai aspek dalam organisasi, salah satunya adalah dalam hal inspirasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Pemimpin yang cerdas dalam mengambil keputusan mampu memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, dan menciptakan rasa aman bagi karyawannya. Hal ini dapat membangkitkan rasa optimisme, mendorong semangat kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal.

Pemimpin yang handal dalam mengambil keputusan menunjukkan kecerdasan dan ketegasan, serta mencerminkan komitmen dan dedikasi dalam mengarahkan organisasi dengan penuh tanggung jawab. Di samping itu setiap mengambil keputusan selalu mempertimbangkan visi dan misi organisasi, sebagai pemimpin yang cerdas mampu menganalisis informasi secara komprehensif, mempertimbangkan berbagai perspektif, dan mengevaluasi risiko dan peluang dengan matang sebelum mengambil keputusan. Dengan demikian, keputusan yang diambil selaras dengan arah strategis organisasi dan meminimalisir potensi kegagalan. Selanjutnya pemimpin yang terampil dalam pengambilan keputusan strategis mampu menginspirasi karyawannya untuk terus berkembang dan berprestasi. Keputusan yang tepat dan visioner dapat membuka peluang baru bagi organisasi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, sehingga mendorong mereka untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih menguntungkan.

#### **D. Etika dan integritas dalam kepemimpinan**

Kepemimpinan yang didasari komitmen terhadap etika dan integritas merupakan landasan fundamental dalam membangun reputasi di mata karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis. Integritas berperan penting dalam menumbuhkan kepercayaan di antara karyawan, sehingga mereka berkolaborasi secara efektif. Selanjutnya integritas memberdayakan pemimpin untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang adil dan transparan, tanpa mengesampingkan prinsip-prinsip moral. Hal ini, ditegaskan oleh Urjuan et al. (2023), menjadikan integritas merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjalin hubungan yang solid antar karyawan.

Organisasi yang dipimpin oleh individu berintegritas tinggi cenderung mendapatkan pengakuan dan kepercayaan dari kolega, serta mampu menjaga reputasi baik bagi karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk selalu menekankan etika dan integritas dalam setiap tindakan dan keputusannya. Dengan menjunjung tinggi nilai integritas, pemimpin dapat membangun kepercayaan yang kokoh di antara sesama karyawan dan mitra bisnis.

Integritas menjadi pondasi yang kokoh dalam menciptakan budaya kerja yang transparan dan etis. Etika kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk membuat keputusan yang mengarah pada lingkungan kerja yang adil, transparan, dan berintegritas. Kolaborasi antar individu di dalam divisi merupakan kunci untuk mempercepat inovasi dan pertumbuhan dalam organisasi. Mengadopsi strategi manajemen yang berfokus pada inovasi, keberlanjutan, etika, dan fleksibilitas sangat penting untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan" (Basuki, 2023).

Strategi manajemen yang berfokus pada inovasi, etika, dan fleksibilitas menjadi penentu dalam mendorong pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Inovasi merupakan penggerak kemajuan dan terus diasah melalui kolaborasi antar individu di dalam divisi. Etika kepemimpinan yang kuat akan memastikan pengambilan keputusan yang adil dan transparan, membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan, serta menjaga reputasi baik organisasi. Fleksibilitas dalam struktur organisasi dan pola kerja memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Integritas menjadi penjaga reputasi seorang pemimpin,serta berperan penting dalam membangun hubungan antar individu dalam lingkungan kerja yang kondusif. Integritas menjadi kompas moral yang memandu pemimpin dalam menghadapi dilema etika yang kerap muncul dalam lingkungan kerja. Dengan menjunjung tinggi integritas, pemimpin dapat mengambil keputusan yang adil dan transparan, senantiasa mengutamakan kepentingan bersama dan menghindari tindakan yang merugikan orang lain. Hal ini, pada akhirnya, akan semakin memperkokoh hubungan antar individu dalam lingkungan kerja yang didasari oleh rasa saling percaya dan saling menghormati.

Memprioritaskan integritas dalam kepemimpinan akan melahirkan budaya kerja yang positif, di mana setiap individu merasa aman, dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Integritas menjadi pondasi yang kokoh bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, di mana inovasi dan kolaborasi dapat berkembang pesat, mendorong kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

## **1. Pentingnya integritas**

Integritas dalam kepemimpinan akan berdampak pada citra dan reputasi seorang pemimpin di mata masyarakat. Seorang pemimpin yang memegang teguh integritas akan dihormati dan dijadikan teladan oleh karyawan dan rekan kerja. Sebaliknya, ketika seorang pemimpin tidak mengutamakan integritas dapat mengganggu hubungan kerja dan memicu konflik di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk selalu mempertahankan integritas dalam setiap tindakan dan keputusannya.

Dengan komitmen yang kuat terhadap integritas, seorang pemimpin dapat memastikan hubungan yang baik antara kolega dan karyawan. Pemimpin yang berintegritas akan menyusun struktur tugas yang jelas dan transparan, serta memegang posisi kepemimpinan yang kokoh dan terpercaya. Etika kerja yang tertanam kuat dalam diri pemimpin berperan penting dalam membangun relasi yang sehat antara karyawan dan organisasi. Hal ini mencakup penerapan tanggung jawab, kewenangan, peran, dan interaksi yang jelas dan adil antara pimpinan dan karyawan. Kehadiran pemimpin yang berintegritas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendorong kemajuan organisasi.

Dengan berpedoman nilai-nilai moral, seorang pemimpin dapat membangun kepercayaan yang kokoh dengan seluruh karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel. Kepercayaan ini menjadi fondasi penting bagi terciptanya kolaborasi yang efektif dan sinergis antar individu dalam organisasi. Selanjutnya integritas dan etika pemimpin memainkan peran penting dalam menjaga keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap langkah yang diambil. Pemimpin yang konsisten dengan integritas cenderung mengambil keputusan yang adil, transparan, dan mengutamakan kepentingan bersama, serta mencegah praktik-praktik penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menekankan pentingnya integritas dalam kepemimpinan untuk membangun organisasi yang efektif.

## **2. Menjunjung tinggi nilai etika dan moral**

Pemimpin yang berpegang teguh pada nilai-nilai etika dan moral akan memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil menguntungkan organisasi, serta memberikan dampak positif bagi para pemangku kepentingan terkait, seperti karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis. Kepercayaan yang terbangun antara pemimpin dan karyawan akan mendorong semangat kolaborasi dan inovasi, serta meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang beretika juga mampu membangun hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan eksternal, seperti pelanggan dan mitra bisnis. Hal ini akan meningkatkan citra dan reputasi organisasi, serta membuka peluang kerjasama yang saling menguntungkan. Lebih lanjut, pemimpin yang memegang teguh nilai-nilai etika akan mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan standar moral, serta meminimalisir risiko pelanggaran etika dan praktik-praktik yang tidak bertanggung jawab, sehingga menjaga reputasi dan citra baik organisasi di mata publik.

Dengan adanya etika dan moral yang kuat dalam kepemimpinan akan sanggup memberdayakan pemimpin untuk menangani konflik dan tantangan yang muncul di dalam organisasi secara efektif. Pemimpin beretika mampu mengambil keputusan yang tepat dan adil, mengarahkan karyawan mencapai tujuan dengan integritas dan keberanian, serta menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif dan saling menghormati. Oleh karenanya pemimpin yang

berpedoman pada nilai-nilai etika akan menjadi teladan bagi karyawan, mendorong mereka untuk selalu bertindak dengan penuh integritas dan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam setiap aspek pekerjaan (Phatriakalista et al. (2022).

Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai etika dalam setiap aspek kepemimpinannya akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Di lingkungan kerja seperti ini, setiap individu merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaiknya. Kepercayaan dan rasa hormat yang terjalin antara pemimpin dan karyawan akan mendorong kolaborasi yang efektif, inovasi yang tinggi, dan kinerja organisasi yang optimal.

### **3. Adil dan transparan**

Prinsip keadilan dan transparan adalah dasar yang kokoh dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan efektif. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan juga merupakan langkah yang bijak.(Renisa & Ali, 2023) Sementara membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara pimpinan dan karyawan melalui komunikasi terbuka, transparan, dan menghargai pendapat setiap pihak sangat penting. Sikap positif atasan dan rekan kerja, keterbukaan antara atasan dan bawahan, serta dukungan dan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di dalam organisasi (Zunaidi, 2024).

Pemimpin yang secara aktif mendengarkan dan mempertimbangkan masukan dari karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif, di mana setiap individu merasa aman untuk menyuarakan ide dan pendapatnya. Penerapan sikap adil dan transparan dalam pengambilan keputusan merupakan elemen penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan bersikap adil, setiap karyawan akan merasa dihargai dan diperlakukan setara, terlepas dari latar belakang, jabatan, atau pendapat mereka. Sedangkan sikap transparan dapat meminimalisir konflik dan rumor di lingkungan organisasi. Kedua sikap tersebut akan meningkatkan motivasi, dedikasi dan loyalitas karyawan serta memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi.

### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa kualitas esensial yang dimiliki pemimpin ideal di masa depan. Kualitas-kualitas tersebut meliputi visi yang jelas dan inspiratif, kecerdasan emosional yang tinggi, kemampuan berpikir kritis dan analitis, kemampuan berkomunikasi yang efektif, keterampilan interpersonal yang baik, komitmen terhadap nilai-nilai etika dan moral, kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi, keberanian untuk mengambil risiko. Kombinasi dari kualitas-kualitas ini membentuk fondasi yang kuat untuk kepemimpinan yang sukses dan mampu membangun kepercayaan, menginspirasi, dan memimpin dengan efektif

Kualitas lain dari pemimpin ideal adalah etika yang meliputi kesadaran akan implikasi moral dari setiap keputusannya. Pemimpin beretika mendorong pada relasi kerja yang sehat, dan harmonis. Akhirnya, seorang pemimpin ideal memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang bijak dan strategis.

### **Daftar Pustaka**

- Adair, John. (2016). *Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Binus.
- Basuki, A. (2023). *Kepemimpinan Etis dan Budaya Kerja: Membangun Organisasi Berkinerja Tinggi*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Dewi, N. K., dkk. (2016). *Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi: Membangun Organisasi yang Unggul di Era Global*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, S. (2015). *Kepemimpinan Visioner: Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Heifetz, Ronald A., dan Marty Linsky. (2009). *Kepemimpinan Adaptif: Menghadapi Perubahan dan Membangun Keunggulan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Malik, S. (2024). *Kepemimpinan Adaptif: Mengelola Perubahan dan Membangun Organisasi yang Tangguh*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Manulang, Ricky W. O. (2017). *Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi: Strategi Membangun Organisasi yang Efektif dan Efisien*. Jakarta: Erlangga.
- Mulia, Muhammad. (2017). *Membangun Kepemimpinan Inovatif: Strategi Membangun dan Memimpin Organisasi yang Kreatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Tiara, A., Dini, R., & Handayani, T. (2023). *Kepemimpinan Visioner di Era Disrupsi: Tantangan dan Strategi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tiara, A., & Dini, R. (2022). *Kepemimpinan Etis: Membangun Organisasi yang Berkelanjutan dan Bertanggung Jawab*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Zunaidi, A. (2024). *Kepemimpinan Kolaboratif: Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis dan Efektif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

#### Jurnal:

- Anis, A., & Anis, R. (2024). *Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Perubahan: Sebuah Studi Kasus pada PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(2), 123-138.
- Ibnu, A., & Surya, B. (2024). *Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan: Studi Kasus pada PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 234-250.
- Ibnu, & Surya. (2024). *Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja*. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/25171>
- Iswahyudi, A. (n.d.). *Strategi Pemasaran untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif di Era Digital*. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 15(1), 78-92.
- Iswahyudi. (n.d.). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. Green Pustaka Indonesia.  
[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=ydviEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=pemimpin+yang+mampu+mengelola+konflik+dan+memiliki+keahlian+dalam+mengambil+keputusan+yang+tepat+dan+strategis+akan+meningkatkan+kepercayaan+di+kalangan+karyawan&ots=mCi\\_wIa5M3&sig=W8rR35fA8L3-O\\_1fbOifsF1Za\\_Y](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=ydviEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=pemimpin+yang+mampu+mengelola+konflik+dan+memiliki+keahlian+dalam+mengambil+keputusan+yang+tepat+dan+strategis+akan+meningkatkan+kepercayaan+di+kalangan+karyawan&ots=mCi_wIa5M3&sig=W8rR35fA8L3-O_1fbOifsF1Za_Y)
- Muhammad, A., Dewi, S., & Raharjo, B. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi pada PT. XYZ*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 45-60.
- Mulyati, S., Dwiyantri, D., & Purwanto, A. (n.d.). *Kepemimpinan Adaptif dan Responsif: Kunci Sukses Organisasi di Era Disrupsi*. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 12, 345-352.
- Mulyati, Hartono, & Asmiatiningsih. (n.d.). *Kepemimpinan Adaptif dan Responsif Panduan Praktis untuk Memimpin dalam Era Perubahan*. <https://repository->

penerbitlitnus.co.id/id/eprint/146/1/KEPEMIMPINAN\_ADAPTIF\_DAN\_RESPONSIF.pdf

- Phatriakalista, W., Ardianto, T., & Raharjo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 421-438.
- Putra, A. (2015). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45-60.
- Pudjiarti, A. (2023). Membangun Kapabilitas Inovasi Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 10(2), 123-140.
- Saputra, A. (n.d.). Peran Kepemimpinan Adaptif dan Responsif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 189-202.
- Saputra, A. (n.d.). Peran Kepemimpinan Cerdas Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 189-202.
- Tri, A. (2023). Kepemimpinan Strategis: Mengambil Keputusan Tepat Menuju Organisasi yang Unggul. *Jurnal Manajemen Strategis*, 14(2), 234-250.
- Urjuan, A., Rahmawati, D., & Sari, C. (2023). Kepemimpinan dalam Penyelesaian Konflik dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Konflik*, 10(2), 156-178.
- Widyaningrum, R. (2019). Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-140.

#### Artikel Online:

- Assauri. (2003). *Customer service yang baik landasan pencapaian customer satisfaction*. <https://elmurobbie.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/08/sofjan-assauri.pdf>
- Winarta. (n.d.). *Kontribusi Learning Agility terhadap Perilaku Kolaborasi pada Karyawan Milenial di Kota Makassar= The Contribution of Learning Agility to Collaboration Behavior of . . .* <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/33372/>
- <https://hbr.org/2021/09/how-to-be-a-leader-who-stays-true-to-their-ethics-2>
- <https://hbr.org/2020/09/a-new-model-for-ethical-leadership>
- <https://hbr.org/2020/09/a-new-model-for-ethical-leadership>
- <https://hbr.org/2021/09/how-to-be-a-leader-who-stays-true-to-their-ethics-2>
- <https://padraig.ca/ethical-leadership/>
- <https://www.indeed.com/hire/c/info/pay-transparency>
- <https://www.shrm.org/topics-tools/news/hr-magazine/management-tools-perceptions-fairness>