

## **PANDANGAN KONSEP KEPEMIMPINAN KHARISMATIK**

**Nur Amaliyah Hanum, Anisah Fithriyah, Maisyaroh, Raden Bambang Sumarsono**

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: mkhanum9294@gmail.com

**Abstrak:** Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pola dan model kepemimpinan karismatik; (2) karakteristik kepemimpinan karismatik; (3) indikator kepemimpinan karismatik; (4) dampak negatif kepemimpinan karismatik; dan (5) dampak positif kepemimpinan karismatik. Artikel ini menggunakan studi kajian literatur yaitu dengan menelaah dari berbagai sumber yang relevan terkait dengan tema pembahasan yang ada. Seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ditunjukkan melalui keunggulan pribadinya. Sementara model kepemimpinan karismatik di mana budaya organisasi adalah kunci, kemudian pemimpin melibatkan tiga perilaku kepemimpinannya yang nantinya akan memberikan dampak terhadap para pengikut, baik pengikut individual maupun pengikut kelompok dan akhirnya akan memberikan pengaruh juga terhadap hasil kepemimpinannya.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, karismatik, kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan adalah sebuah proses memengaruhi orang lain agar memiliki visi misi yang sama dan berupaya bersama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Teori kepemimpinan telah berkembang dan banyak dijelaskan menurut para ahli saat ini salah satunya adalah teori mengenai kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik ini menekankan terhadap adanya aura istimewa seorang pemimpin yang mengakibatkan banyaknya pengikut yang dengan rela patuh dan taat kepadanya. Disimpulkan bahwa seorang pemimpin karismatik harus terus menjaga keistimewaannya terhadap pengikutnya agar ketaatan dan ketepatan mereka tidak pudar. Di sinilah seorang pemimpin karismatik perlu mempelajari dan memahami berbagai dampak dan resiko yang akan dihadapi dalam memimpin organisasinya.

Meskipun diketahui bahwa seorang pemimpin karismatik ini mempunyai kepercayaan diri yang kuat dan memiliki keberanian dalam mengambil segala risiko besar dari kepemimpinannya itu. Akan tetapi keberlangsungan organisasi juga harus tetap dijaga dan dipertahankan. Karisma memiliki arti anugerah bisa dikatakan kemampuan atau aura luar biasa yang jarang dimiliki orang pada umumnya. Menurut Muslim dan Sururin (2016), terjadi adanya perdebatan mengenai karisma yang dimiliki seorang pemimpin. Apakah karisma pemimpin ini dapat dipelajari atau memang sudah ditetapkan dari Tuhan? Dan sebagian pendapat menyatakan jika karisma ini adalah bawaan dan anugerah dari Tuhan sejak pemimpin itu dilahirkan sehingga sulit untuk dipelajari. Sementara pendapat lain menyatakan jika karisma ini dapat dipelajari. Jika memang demikian, bagaimana karisma ini dapat dipelajari dengan kata lain bagaimana caranya menjadi pribadi yang berkarisma?

### **METODE**

Artikel ini disusun dengan cara studi literatur. Dimulai dari pengumpulan dan pemilihan bahan rujukan yang akan digunakan sebagai referensi. Dimana pencarian informasi sebagai bahan rujukan dilakukan dengan mencari berbagai sumber yang memungkinkan untuk ditelaah menjadi satu informasi tambahan dalam bahan pembahasan artikel. Setelah bahan rujukan sudah terkumpul, penulis melakukan pemeriksaan kembali terkait dengan pembahasan yang ada dalam setiap bahan rujukan apakah sudah sesuai atau belum dengan data yang akan ditulis kembali dalam artikel ini. Atau masih perlu

melakukan pencarian terhadap sumber rujukan lain yang memuat lebih banyak sumber dan fakta berdasarkan dengan kajian yang ada, tujuannya untuk memperkuat data yang akan dibahas dengan lebih detail secara lebih mendalam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pola dan Model Kepemimpinan Karismatik

Sashkin dan Sashkin (2011) menyatakan adanya pola hubungan pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik di mana pengikut di sini adalah orang-orang yang mempunyai ketergantungan dengan seorang pemimpin. Para pengikut kepemimpinan karismatik ini akan memosisikan sendiri diri mereka untuk menuruti keinginan-keinginan pemimpin dalam segala hal. Sementara seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ditunjukkan melalui keunggulan pribadinya. Pemimpin karismatik mengontrol orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menciptakan hubungan antar personal yang bertujuan agar orang tersebut bergantung kepadanya, sehingga orang tersebut menjadi pengikut yang patuh dan memiliki ketergantungan dengannya.

Pola hubungan antara pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik ini sangat tidak biasa, hubungan yang saling ketergantungan (Tabel 1). Melihat pengikut yang mempunyai ketergantungan karena ketidakmatangannya, maka pemimpinlah disini yang memelopori hubungan itu. Pemimpin karismatik ini tidak memberikan kewenangan dan tanggung jawab yang nyata terhadap para pengikutnya, akan tetapi pemimpin mampu memberikan kesan dan kekuasaan *magic* dari karisma personalnya. Pemimpin karismatik ini sangat memahami kebutuhan kuat pengikutnya sehingga untuk timbal baliknya pemimpin karismatik ini hanya menginginkan kepatuhan para pengikutnya. Agar memperjelas dalam memahami pola hubungan pemimpin-bawahan pada kepemimpinan karismatik berikut adalah gambaran pola kepemimpinan karismatik yang dibedakan dengan dua pola kepemimpinan lainnya.

**Tabel 1 Pola-Pola Hubungan Pemimpin-Bawahan**

Tipe Kepemimpinan	Kepemimpinan Karismatik	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional
Hasil Kepemimpinan	Kepatuhan	Kinerja	Tindakan Independen
	Dicapai melalui identifikasi diri dengan pemimpin	Diperoleh melalui imbalan dan/atau hukuman	Dituntut oleh internalisasi nilai-nilai bersama
Motif Kekuasaan Pemimpin	Kontrol atas orang lain	Kontrol bersama orang lain	Pemimpin dan bawahan yang diberdayakan dituntut oleh suatu visi bersama
Motif Kekuasaan Bawahan	Pengikut yang memiliki ketergantungan	Orang-orang yang berprestasi secara independen	Saling tergantung, bawahan yang diberdayakan-sebagai-mitra kerja

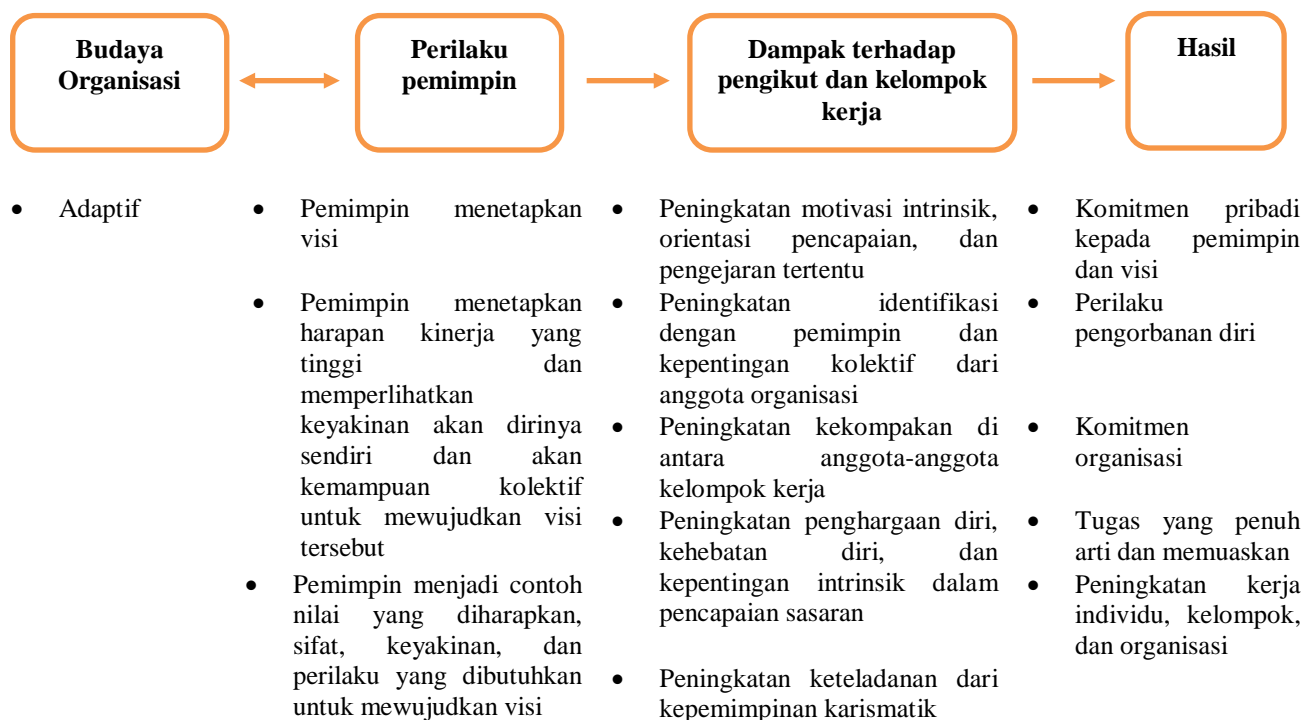
Pemimpin karismatik terkadang dicirikan mempunyai penyakit narsistik, yaitu penyakit kepribadian dimana pemimpin itu jatuh cinta terhadap penampilannya sendiri. Meskipun demikian penyakit ini merupakan hal yang memang harus dimiliki oleh pemimpin karismatik maupun pemimpin lainnya dalam memimpin setidaknya sedikit. Artinya pemimpin harus memiliki sifat egois dalam keadaan tertentu, dengan kata lain apakah Anda masih ingin dipimpin oleh pemimpin yang tidak Anda kagumi? Meskipun demikian perlu digarisbawahi bahwa tidak semua pemimpin karismatik mempunyai sifat

narsistik yang sangat berbahaya seperti yang dicontohkan oleh Jim Jones, pendiri dan pemimpin People Temple.

Jim Jones mengungkapkan pada para pengikutnya tentang keinginan terakhirnya yaitu meminta para pengikutnya meminum racun. Kemudian Narcissus dalam mitos Yunani yang melakukan pengrusakan diri ketika ia melihat wajahnya sendiri di kolam air sehingga ia merasa takut meninggalkan bayangannya sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik ini dapat berbahaya jika pemimpinnya memiliki kepribadian narsistik yang ekstrem sehingga akan membawa para pengikutnya pada kerusakan dan kematian. Kreitner dan Kinicki (2005) menggambarkan model kepemimpinan karismatik (Gambar 1) mulai dari budaya organisasi, perilaku pemimpin, dampak terhadap pengikut dan kelompok kerja serta hasilnya.

Seorang pemimpin karismatik mengubah para pengikutnya dengan cara menciptakan menciptakan perubahan tujuan, kepercayaan, dan harapan pengikut. Pemimpin karismatik ini mengubahnya dengan menampilkan karisma yang ada di dalam pribadinya. Berdasarkan model kepemimpinan karismatik di atas dapat dijelaskan bahwa suatu budaya organisasi adalah kunci dalam kepemimpinan karismatik. Dimana kinerja tinggi pengikut dapat diperoleh dari budaya organisasi yang adaptif, yaitu penyesuaian terhadap lingkungan. Sehingga untuk mendapatkan budaya organisasi yang adaptif maka perlu melibatkan kepemimpinan karismatik.

Pertama kali dalam memimpin, pemimpin karismatik melibatkan tiga perilaku kepemimpinannya, dimana tiga perilaku ini apabila dilakukan secara efektif maka akan memengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap para pengikut baik pengikut individual maupun pengikut kelompok. Sehingga pada akhirnya akan memberikan pengaruh juga terhadap hasil kepemimpinannya. Demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik ini juga dapat memengaruhi hasil individu dan kelompok secara positif, seperti mendorong motivasi dan menumbuhkan kekompakan.



**Gambar 1 Model Kepemimpinan Karismatik**

Model kepemimpinan karismatik menurut Weber (dalam Sparks, 2014) terdiri dari dua pilar dasar yaitu: (1) bahwa di antara pengikut ada kebutuhan, tujuan atau aspirasi yang belum terpenuhi oleh kenyataan yang ada; dan (2) ketundukan mereka kepada pemimpin adalah karena karisma yang dimiliki oleh pemimpin tersebut dipandang mengarah pada realisasi tujuan atau aspirasi mereka. Sementara Winarno (2011) menyebutkan ada tiga dimensi atau bentuk kepemimpinan karismatik, yaitu: (1) *envisioning* (memvisikan); (2) *energizing* (pemberian energi); dan (3) *enabling* (memampukan). *Envisioning* (memvisikan), yaitu dengan cara memberi gambaran mengenai masa yang akan datang atau sesuai dengan apa yang menjadi kemauan dari pengikut organisasi tersebut sehingga dapat memberikan motivasi tambahan kepada mereka. Adanya visi yang diciptakan, akan menjadi fokus dalam upayanya untuk meningkatkan komitmen dalam proses kegiatan dan meraih hasil akhir yang menjadi tujuan bersama.

Visi tersebut berisi harapan-harapan yang ingin dicapai. Kepemimpinan karismatik ini, pemimpin dapat memaparkan visi yang dia miliki secara jelas karena menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dapat memberi pengaruh dan keyakinan tersendiri bagi para pengikutnya. Proses mewujudkannya, pemimpin karismatik memberikan contoh mengenai cara berperilaku secara konsisten dan mudah ditiru oleh para pengikutnya. Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan visi yang “benar” adalah dengan melepaskan segala potensi atau kemampuan manusia karena mereka berperan sebagai tujuan dan umpan harapan. Sebaliknya apabila visi yang “salah” maka dapat merusak sebuah organisasi tersebut.

*Energizing* (pemberian energi), pemimpin karismatik berperan sebagai pemberi energi kepada para pengikutnya berupa semangat atau motivasi sebagai upaya untuk mewujudkan visi yang telah dirancang. Namun, setiap pemimpin memiliki caranya sendiri dalam proses pemberian energi kepada pengikut. *Enabling* (memampukan), pemimpin membantu para pengikut dalam segi psikologisnya untuk mewujudkan meraih visi yang masih dirasa menantang dan mengalami hambatan dalam proses pencapaiannya. Aktivitas memampukan disini bisa dilakukan melalui berbagai cara, sebagai contoh, dengan cara seorang pemimpin yang mau menjadi pendengar dan partner berdiskusi mengenai masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh pengikut tersebut. Selain itu bisa juga dengan cara pemimpin memberikan dukungan moral melalui pemberian kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pengikutnya dalam upaya menyelesaikan tugas yang dimiliki dengan berbagai tantangan yang dihadapi.

### **Karakteristik Kepemimpinan Karismatik**

Gunawan (2018) menyatakan seorang pemimpin karismatik sangat disegani orang lain karena keistimewaan kepribadian, sifat, dan perilaku yang tidak dimiliki orang lain pada umumnya. Beberapa karakteristik yang biasanya dimiliki pemimpin karismatik, yaitu: (1) memiliki daya tarik kuat sehingga bisa memiliki pengikut yang banyak; (2) alasan pengikut patuh dan taat terhadap pemimpin tidak bisa dijelaskan; (3) pemimpin seolah-olah memiliki kekuatan *magic* atau gaib; dan (4) karisma pemimpin ini apa adanya, tidak melihat karena usia, harta, tahta, kesehatan, bahkan ketampanan. Idawati (2013) menjelaskan karakteristik pemimpin karismatik antara lain yaitu mempunyai rasa percaya diri tinggi, mempunyai kemampuan dalam menjelaskan visinya secara gamblang sehingga mudah di mengerti, mempunyai visi dan tujuan ideal dalam melihat masa depan yang jauh lebih baik, pandai dalam mengubah keadaan, peka terhadap lingkungan.

Sementara House (dalam Winarno, 2011) membedakan karakteristik perilaku pemimpin karismatik dan non karismatik. Dimana pemimpin dengan kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang berkuasa dan pemberi pengaruh, memiliki kepercayaan diri tinggi, dan sangat meyakini kebenaran atas keyakinannya. Sedangkan pemimpin nonkarismatik adalah sebaliknya. Budiadi (2016) menyatakan terdapat karakteristik utama kepemimpinan karismatik antara lain: (1) kepercayaan akan kemampuan diri sangat tinggi; (2) mampu mengungkapkan visinya secara jelas dan mudah dipahami orang lain; (3) keyakinan akan visi yang dibuat sangat kuat, berani mengambil resiko setinggi apapun serta rela berkorban dalam mencapai visinya; (4) karena karsimanya, perilaku pemimpin ini diluar aturan maksudnya perilakunya tidak biasa dilakukan orang lain; (5) pemimpin ini merupakan seorang agen perubahan, dimana tidak mempertahankan keadaan sekarang seperti keadaan sebelumnya (*status quo*); dan (6) dalam mencapai perubahan, pemimpin karismatik ini mampu menilai kendala pada lingkungan secara realistis dan mampu menilai sumber daya apa saja yang diperlukan.

Menurut Yukl (dalam Marginingsih, 2016) pemimpin karismatik mempunyai beberapa perilaku antara lain: (1) pemimpin memiliki perilaku yang selalu dipercaya oleh pengikutnya sehingga keputusan yang diambil oleh pemimpin selalu memberikan kesan tersendiri dan yakin atas kompetensi yang dimiliki pemimpin sehingga mereka hanya patuh dan taat; (2) pemimpin memiliki perilaku yang sangat menekankan tujuan dasar kelompok berdasarkan pada cita-cita, nilai-nilai, harapan dan keinginan para pengikutnya; (3) pemimpin ini memiliki visi menarik tentang masa depan organisasi yang lebih baik, disinilah pengikut akan mempunyai hubungan emosional kepada pemimpin sehingga memotivasi para pengikut untuk tetap berkomitmen sampai tujuan yang telah ditetapkan tercapai; (3) pemimpin ini mempunyai perilaku sebagai teladan untuk para pengikutnya sehingga pemimpin dapat memberi pengaruh yang lebih besar karena para pengikutnya telah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pemimpin tersebut; dan (4) pemimpin ini akan selalu memberikan harapan dan kepercayaan kepada para pengikutnya dengan tujuan agar para pengikut mempunyai komitmen dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **Indikator Kepemimpinan Karismatik**

Muslim dan Sururin (2016) menjelaskan beberapa indikator dari kepemimpinan karismatik ini antara lain: (1) para pengikutnya sangat yakin atas kebenaran yang disampaikan pemimpin; (2) para pengikutnya menerima apapun yang disampaikan dan dilakukan pemimpin tanpa bertanya; (3) para pengikutnya sangat menyayangi pemimpin; (4) para pengikutnya memiliki kesadaran dalam mengikuti perintah pemimpin; (5) pemimpin dalam upaya mencapai misi organisasi secara emosional melibatkan para pengikutnya; (6) pemimpin berusaha agar para pengikutnya mencapai kinerja yang tinggi; (7) para pengikut percaya bahwa pemimpin akan mampu mencapai visi dengan misi organisasinya. Sementara Menurut House (dalam Gunawan, 2018) indikator kepemimpinan karismatik dibuktikan dengan adanya hubungan antara pemimpin dan pengikut. Dimana para pengikut sangat meyakini bahwa pemimpin adalah benar sehingga mereka memiliki kinerja tinggi serta rela mematuhi dan berkontribusi dalam keberhasilan misi pemimpin.

House (dalam Muslim dan Sururin, 2016) memberikan usulan bahwa kepemimpinan karismatik ini dapat terwujud oleh seorang pemimpin yang biasa-biasa saja apabila di dalamnya terdapat empat tahapan antara lain: (1) pemimpin secara konsisten melakukan penilaian terhadap lingkungan, melakukan penyesuaian kemudian merumuskan

visi tentang apa saja yang harus dilaksanakan; (2) pemimpin mengungkapkan visinya pada calon pengikut atau pendukung melalui berbagai cara; (3) membangun keyakinan melalui keahlian dalam mengambil resiko pribadi atas pengorbanan diri, dan menciptakan perilaku yang istimewa / modern / luar biasa; dan (4) pemimpin menyampaikan caranya dalam mencapai visi organisasi melalui penciptaan rancangan tugas dan taktik yang luar biasa bukan yang konvensional.

Muslim dan Sururin (2016) menyatakan berdasarkan hasil penelitian Robbins mengenai belajar menjadi seorang pemimpin yang dapat memiliki karisma menyatakan cara seseorang agar menjadi pemimpin yang memiliki karisma antara lain: (1) menyatakan tujuan yang tinggi; (2) mengungkapkan harapan dan keyakinan kinerja yang tinggi; (3) menaruh kepercayaan akan keberhasilan para bawahan dalam mencapai harapan-harapan itu; dan (4) mempunyai empati terhadap kebutuhan para bawahannya. Robbins menyontohkan di sini adalah para mahasiswa yang diminta untuk melakukan presentasi di depan kelas.

Agar teman-teman di kelas memperhatikan dan mengikuti setiap bahasan presentasinya maka mahasiswa tersebut harus memunculkan karismanya saat presentasi yaitu melalui belajar dengan sungguh-sungguh mengenai teknik presentasi yang bagus, penuh percaya diri, dan aktif serta terus berlatih berbicara / presentasi dengan nada suara yang lantang, tegas, dan pastinya memikat. Kemudian saat berkomunikasi harus menfokuskan badan tegap ke arah lawan bicara/pengikut, melakukan kontak mata, postur tubuh meskipun tegap tetap harus santai dan bisa disertai ekspresi wajah yang lucu.

### **Dampak Negatif Kepemimpinan Karismatik**

Gunawan (2018) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini harus terus menerus menjaga karismanya di depan para pengikutnya, karena karisma pemimpin yang tidak konsisten dijaga maka akan berdampak negatif terhadap pemimpin itu sendiri. Apa yang menyebabkan pemimpin karismatik kehilangan karismanya? yaitu karisma pemimpin yang hanya berorientasi terhadap pribadinya sendiri dalam memimpin. Dampak negatifnya antara lain: (1) pemimpin menekankan kecenderungan pribadi daripada proses memimpin; (2) pemimpin lebih menumbuhkan kesetiaan kepada diri sendiri daripada menumbuhkan pemikiran yang idealis; (3) daya tarik ideologis hanya digunakan untuk memperoleh kekuasaan, kemudian mengubah semuanya sesuai sasaran awal pemimpin tersebut; (4) selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menaklukkan pengikut agar pengikut tetap bergantung kepada pemimpin dan pengikut tetap lemah; (5) kekuasaan membuat keputusan hanya dipusatkan ke pemimpin, *reward* dan *punishment* hanya digunakan untuk menjaga citra pemimpin; dan (6) keputusan pemimpin menunjukkan kebutuhan akan dipuja dan berkuasa terhadap pengikut lebih besar daripada kesejahteraan pengikut.

Menurut Qori (2013), pemimpin karismatik tidak semuanya selalu bekerja atas kepentingan organisasinya. Banyak diantaranya pemimpin karismatik ini menggunakan kekuasaan hanya untuk membangun perusahaannya sendiri sesuai citra yang diinginkan. Karisma pemimpin yang egois ini menjadikan tujuan organisasi dicapai untuk kepentingan dan tujuan pribadinya sendiri.

### **Dampak Positif Kepemimpinan Karismatik**

Gunawan (2018) menyatakan dengan melihat dampak negatif kepemimpinan karismatik yang disebabkan karena pemimpin berorientasi terhadap pribadinya sendiri, maka seorang pemimpin karismatik perlu memimpin dengan mangacu pada orientasi

sosial. Kerena apabila seorang pemimpin karismatik telah kehilangan karismanya maka otomatis pemimpin tersebut juga akan kehilangan para pengikutnya. Oleh sebab itu, sebagai seorang pemimpin karismatik harus dapat menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi terhadap pribadinya saja.

Dampak pemimpin yang menggunakan keistimewaannya atau karismanya secara positif serta melibatkan orientasi kekuasaan sosialnya adalah: (1) pemimpin menekankan proses dan nilai-nilai kepemimpinannya daripada kecenderungan pribadi; (2) mengutamakan ideologi atau cara berpikir daripada hanya menumbuhkan kesetiaan terhadap diri sendiri; (3) kekuasaan dalam mengambil keputusan melibatkan partisipasi dan informasi diberikan secara terbuka; (4) *reward* digunakan dalam upaya menguatkan perilaku agar tetap konsisten dengan sasaran dan misi organisasi dari awal; dan (5) hasilnya kepemimpinan ini akan membuat para pengikut semakin beruntung.

## **SIMPULAN**

Pola hubungan pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik “saling ketergantungan” dimana pengikut disini adalah orang-orang yang mempunyai ketergantungan dengan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ditunjukkan melalui keunggulan pribadinya. Sementara model kepemimpinan karismatik di mana budaya organisasi adalah kunci, kemudian pemimpin melibatkan tiga perilaku kepemimpinannya yang nantinya akan memberikan dampak terhadap para pengikut, baik pengikut individual maupun pengikut kelompok dan akhirnya akan memberikan pengaruh juga terhadap hasil kepemimpinannya.

Karakteristik pemimpin karismatik antara lain yaitu mempunyai rasa percaya diri tinggi, mempunyai kemampuan dalam menjelaskan visinya secara gamblang sehingga mudah di mengerti, mempunyai visi dan tujuan ideal dalam melihat masa depan yang jauh lebih baik, pandai dalam mengubah keadaan, peka terhadap lingkungan. Indikator kepemimpinan karismatik dibuktikan dengan adanya hubungan antara pemimpin dan pengikut. Dimana para pengikut sangat meyakini bahwa pemimpin adalah benar sehingga mereka memiliki kinerja tinggi serta rela mematuhi dan berkontribusi dalam keberhasilan misi pemimpin.

Dampak negatif kepemimpinan karismatik antara lain: (1) pemimpin menekankan kecenderungan pribadi daripada proses memimpin; (2) pemimpin lebih menumbuhkan kesetiaan kepada diri sendiri daripada menumbuhkan pemikiran yang idealis; dan (3) daya tarik ideologis hanya digunakan untuk memperoleh kekuasaan, kemudian mengubah semuanya sesuai sasaran awal pemimpin tersebut, dan sebagainya. Sedangkan dampak positif kepemimpinan karismatik antara lain: (1) pemimpin menekankan proses dan nilai-nilai kepemimpinannya daripada kecenderungan pribadi; (2) mengutamakan ideologi atau cara berpikir daripada hanya menumbuhkan kesetiaan terhadap diri sendiri; dan (3) kekuasaan dalam mengambil keputusan melibatkan partisipasi dan informasi diberikan secara terbuka, dan sebagainya.

## **DAFTAR RUJUKAN**

Budiadi, H. 2016. Analisa Dampak Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Sinus*, 14(1). (Online). ([https://p3m.sinus.ac.id/jurnal/index.php/e-jurnal\\_SINUS/article/viewFile/237/pdf](https://p3m.sinus.ac.id/jurnal/index.php/e-jurnal_SINUS/article/viewFile/237/pdf)), diakses 2 Mei 2019.

- Epley, J. L. 2015. Weber's Theory of Charismatic Leadership: The Case of Muslim Leaders in Contemporary Indonesian Politics. *Corpus Christi International Journal of Humanities and Social Science*, 5(7), (Online). ([http://www.ijhssnet.com/journals/vol\\_5\\_no\\_7\\_july\\_2015/2.pdf](http://www.ijhssnet.com/journals/vol_5_no_7_july_2015/2.pdf)), diakses 2 Mei 2019.
- Gunawan, I. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Pengantar*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Idawati. 2013. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. Pemberdaya dan Pemerhati Masyarakat Miskin *Jurnal Eklektika*, 1(2). (Online). (<http://ojs.unm.ac.id/Eklektika/article/download/5654/3291>), diakses 2 Mei 2019.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marginingsih, R. 2016. Kepemimpinan Karismatik Sebagai *Employer Branding*. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2). (Online). (<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/706/456>), diakses 2 Mei 2019.
- Muslim dan Sururin. 2016. Kepemimpinan Karismatik yang Visioner. *Jurnal Esensi*, 19(2). (Online). (<http://www.ibn.ac.id/journal/19-2/ESENSIV19N2%20-%209%20-%20Moh.%20Muslim.pdf>), diakses 2 Mei 2019.
- Muhaemin. 2016. The Impact of Charismatic Leadership on the Organization. *Journal of Islam and Science*, 3, (Online). ([journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jis/article/.../4043.pdf](http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jis/article/.../4043.pdf)), diakses 2 Mei 2019.
- Nawawi, H., dan Hadari, M. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Paulsen, N., & Callan, V. J. 2009. Charismatic leadership, Change and Innovation in an R&D Organization. *Journal of Organizational Change Management*, (Online), (<https://www.researchgate.net/publication/43513367charismaticleadershipchangeandinnovationinanrdorganization>), diakses 2 Mei 2019.
- Qori, H. 2013. Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Analisa*, 1(2). (Online). (<https://www.academia.edu/9567435/kepemimpinankarismatikversuskepemimpinantransformasional>), diakses 2 Mei 2019.
- Sashkin, M., dan Sashkin, M. 2011. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Shooraj, F. 2016. Studying the Relationship Between Charismatic Leadership, Self Leadership, and Work Engagement in Healthcare Sector. *International Journal of Health System and Disaster Management*, 4, (Online). (<http://www.ijhisd.org/temp/intjhealthsystdisastermanage4141-8530811234148.pdf>), diakses 2 Mei 2019.
- Sparks. 2014. Charismatic Leadership: Findings of an Exploratory Investigation of the Techniques of Influence. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 7. (<http://www.aabri.com/manuscripts/141964.pdf>), diakses 2 Mei 2019.
- Winarno. 2011. *Pengembangan Sikap Entrepreneurship & Intrapreneurship: Korelasinya dengan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Berprestasi di Perusahaan*. Jakarta: PT Indeks.