

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN STRATEGI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)**

**Alfonso lande<sup>1</sup>, Anjas Ferliandre<sup>2</sup>, Meita Anggraini<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, [alfonsolande46@gmail.com](mailto:alfonsolande46@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, [Ferliandre.danish@gmail.com](mailto:Ferliandre.danish@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, [Mettaanggraini24@gmail.com](mailto:Mettaanggraini24@gmail.com)

**Corresponding Author: Alfonso lande<sup>1</sup>**

**Abstrak:** Pengambilan keputusan merupakan suatu proses untuk menghasilkan beberapa pilihan alternatif yang memfokuskan pada harapan dan pada upaya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antara seorang pemimpin dan pengikut pada situasi tertentu. Peran pemimpin dalam mengambil keputusan ialah sentral dan strategis. Dari berbagai macam fungsi manajemen ada salah satu fungsi manajemen, pada sebuah penelitian menunjukkan bahwa *desicion maker* memiliki gaya tersendiri. Seringkali gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin terdapat beberapa yang sering dijadikan pola dalam pengambilan keputusan. Seringkali seorang manajer menggunakan 2 atau 3 gaya pada pengambilan keputusan. Kekuatan dan kelemahan pengambilan keputusan ditentukan pada gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin atau manajer. Informasi yang sama akan dinilai dan diambil keputusannya dengan gaya kepemimpinan yang tidak selaras. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan yaitu gaya kepeimpinandan kepribadian, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya manusia yang akan terjadi artikel literature review ini merupakan: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan, 2) Kepribadian berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan, dan 3) Strategi berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan.

**Kata Kunci:** Proses pengambilan keputusan, Gaya kepemimpinan, Kepribadian, Strategi

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi merupakan wadah bagi beroperasinya manajemen. Disini manajemen menjadi salah satu subsistim dari sistim organisasi. Manajemen menjadi teknik atau alat yang bisa menggerakkan organisasi menuju tercapainya tujuan yang diinginkan. dalam konteks tugas manajer, pengambilan keputusan ialah salah satu peran manajer.

Dalam menentukan tindakan manajerial, seorang pemimpin dituntut untuk berani mengambil keputusan, baik atas dasar pertimbangan individu dengan kewenangannya menjadi pemimpin, maupun dengan keputusan dari hasil musyawarah dengan memperhatikan pemikiran, perasaan atau masukan dari anggota organisasi. Penambilan keputusan dalam fungsi manajemen itu mencakup beberapa hal; (1) Perencanaan, (2) Pengorganisasian, (3) Penggerakan, serta, (4) Pengawasan.

Pada konteks ini bisa dikatakan bahwa tidak terdapat satupun fungsi manajemen yang bisa dilaksanakan tanpa melalui proses pembuatan keputusan karena keputusan ialah pangkal tolak dari semua aktivitas yang dilakukan oleh manajemen organisasi. Mengetahui pentingnya proses pengambilan keputusan, maka penting untuk mengetahui hal-hal apa saja yang mendukung proses pengambilan keputusan tersebut. Terdapat dua hal yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan itu yaitu gaya kepemimpinan dan kepribadian.

Salah satu aspek psikologis yang dapat mendukung seseorang pada mengambil keputusan merupakan aspek kepribadian. Kepribadian merupakan organisasi dinamik berasal sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri secara unik dengan lingkungannya (Robbins dan Judge, 2013). Kepribadian pula dikenal menjadi kesamaan individu saat berada dalam berbagai aspek kehidupannya. Setiap individu mempunyai kesamaan tertentu dalam bertindak maupun bekerja. Hal ini menyebabkan adanya perbedaan sikap pada setiap orang (Bolhari dan Dasmah, 2012). Kepribadian itu sendiri mampu mempengaruhi gaya pengambilan keputusan (Prastiwi, 2021).

Kepemimpinan adalah kualitas hubungan atau interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu (Nawawi, 2006). Peran pemimpin dalam mengambil keputusan ialah sentral dan strategis. Salah satu fungsi manajemen, pada sebuah penelitian menunjukkan bahwa *desicion maker* mempunyai gaya tersendiri. Umumnya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin ada beberapa yang seringkali menjadi pola pada pengambilan keputusan. seringkali seorang manajer menggunakan 2 atau 3 gaya dalam pengambilan keputusan. Kekuatan dan kelemahan pembuat keputusan ditentukan pada gaya yang digunakan oleh pemimpin atau manajer. Informasi yang sama akan dievaluasi dan diambil keputusannya dengan gaya kepemimpinan yang tidak sama.

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang diteliti, untuk melihat hubungan antar variable dan membangun hipotesis, juga sangat diperlukan pada pembahasan hasil penelitian. Artikel ini membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian terhadap Proses Pengambilan Keputusan, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan?
3. Apakah strategis berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan ?

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pengambilan Keputusan**

Menurut (Kreitner dan Kinicki , 2008), pengambilan keputusan berarti mengidentifikasi, menentukan alternatif-alternatif pemecahan masalah untuk mencapai

tujuan. Sedangkan (Schemerhorn, 2010), keputusan merupakan pilihan di antara kemungkinan alternatif tindakan.

Menurut (McShane dan Von Glinow, 2005), pengambilan keputusan menjadi suatu proses untuk membuat beberapa pilihan alternatif yang memfokuskan pada keinginan dalam upaya untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi: 1) mengidentifikasi masalah dan kesempatan, 2) menentukan proses keputusan yang terbaik, 3) mengembangkan solusi-solusi alternatif, 4) menentukan alternatif terbaik, 5) melaksanakan alternatif yang dipilih, serta 6) mengevaluasi keputusan.

Menurut (Suparno, 2018), model perilaku pengambilan keputusan dibedakan sebagai berikut:

a. Model Rasionalitas

Model Rasionalitas merupakan pengambilan keputusan berdasarkan adanya keterkaitan logis antara pengambilan keputusan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kegiatan pengambilan keputusan, terdapat asumsi:

- Keputusan yang diambil akan sepenuhnya rasional pada hal rencana-tujuan.
- Dimungkinkan adanya pemilihan alternatif, karena terdapat sistem pilihan yang lengkap serta konsisten.
- Adanya pencerahan penuh terhadap seluruh kemungkinan alternatif.
- Tidak terdapat batasan pada kompleksnya perhitungan yang dapat digunakan untuk memilih pilihan terhadap alternatif terbaik.
- Kemungkinan kalkulasi tidak misterius atau membuat takut bawahan. Model Sosial Manusia menjadi sekumpulan perasaan, emosi, dan naluri, dengan sikap yang dipandu oleh keinginan yang tidak disadari. Apabila ini merupakan deskripsi yang lengkap, maka akan mengakibatkan keputusan yang diambil tidak efektif. Pengambilan keputusan yang tidak rasional oleh seorang manajer dapat diakibatkan oleh adanya tekanan dan dampak sosial.

Menurut (Suparno, 2018), gaya pengambilan keputusan dibedakan sebagai berikut:

a. Gaya Direktif

Pengambilan keputusan dengan gaya direktif ialah pengambilan keputusan dengan melakukan pengarahan atau pemberian instruksi.

b. Gaya Analitik

Seorang pemimpin yang mengambil keputusan dengan gaya analitik ialah pengambilan keputusan yang menggunakan dasar analisis terhadap beberapa kenyataan yang terjadi.

c. Gaya Konseptual

Seorang pemimpin yang mengambil keputusan dengan gaya konseptual ialah pengambilan keputusan yang menggunakan dasar konsep atas kenyataan yang terjadi

d. Gaya perilaku

Seorang pemimpin yang mengambil keputusan dengan gaya perilaku ialah pengambilan keputusan yang menggunakan dasar analisis terhadap perilaku bawahan atau rekan kerja.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2008), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Supardo, 2006), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi antara seorang pemimpin dan pengikutnya untuk mencapai tujuan kelompok, organisasi, dan masyarakat. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan lebih baik dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok, agar orang bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang

telah ditentukan pada situasi tertentu. Setiap pemimpin dapat memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan tidak harus suatu gaya kepemimpinan itu lebih baik atau kurang baik daripada gaya kepemimpinan lainnya. Dasar yang sering dipergunakan dalam mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin, kewajiban yang pemimpin harapkan diterima oleh bawahan dan lain sebagainya.

Menurut (Kartono, 2008) konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan 3 hal penting, yaitu: (1) Pada kepemimpinan guna mempengaruhi serta menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, (2) Kewibawaan merupakan kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, serta bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. (3) Kemampuan merupakan segala daya, kesanggupan, kekuatan serta kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Gaya kepemimpinan manajemen adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yaitu bertujuan untuk mempengaruhi anggota atau bawahannya pada mencapai suatu tujuan. Menurut (Hasibuan, 2007), terdapat beberapa gaya kepemimpinan yaitu (1) Kepemimpinan Otoriter, kepemimpinan otoriter ialah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar absolut tetap berada pada pemimpin atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi kewenangan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk menyampaikan saran, inspirasi, serta pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. (2) Kepemimpinan Partisipatif, kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya, dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kolaborasi yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut mempunyai perusahaan. (3) Kepemimpinan Delegatif, kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam mengambil keputusan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan pada bawahan.

Gaya Kepemimpinan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016).

### **Kepribadian**

Menurut (Robbins, 2009), kepribadian merupakan keseluruhan dari cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut (Schermerhorn et al, 2011) kepribadian artinya suatu pola perilaku, pikiran dan emosi yang unik dan relatif stabil yang ditunjukkan oleh individu serta tentang bagaimana seseorang berbeda dengan orang lain.

Menurut (Colquit, Lepine dan Wesson, 2011), kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang mengungkapkan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka. Lima dimensi kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut: 1). Agreeableness adalah orang-orang yang memiliki kehangatan, kebaikan, kooperatif, simpatik, penolong serta sopan. 2). Extraversion adalah orang-orang yang banyak bicara, ramah, bersemangat, tegas, berani dan lebih banyak didominasi (berbeda dengan introvert yang relatif pemalu serta pendiam) 3). Neuroticism ialah orang-orang yang neurotik yang gugup, sedih, emosional, tidak nyaman dan cemburu. 4). Emotional stability artinya orang-orang yang dapat dipercaya, pekerja keras, dapat diandalkan, bertanggung jawab. 5). Openness artinya orang-orang yang terbuka, selalu ingin tahu, imajinatif, kreatif, halus dan moderat.

## Strategik

(Grant, 1995) Mengawali bahasan tentang manajemen strategik dengan menyampaikan bahwa kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani *strategos* yang terbentuk dari 2 istilah, yaitu *stratos*, yang berarti tentara, dan *-ag*, yang berarti memimpin. (Grant, 1995) selanjutnya membedakan strategi dari taktik. Strategi artinya rencana yang bersifat menyeluruh menyangkut pengalokasian sumber daya untuk meraih posisi yang menguntungkan. taktik adalah skema untuk suatu tindakan tertentu. bisa dikatakan bahwa taktik ialah jabaran rinci serta lebih terukur dari strategi. Keputusan strategik menurut (Grant, 1995) dan (Pearce dan Robbinson, 1997) memiliki enam karakteristik utama, yaitu 1) Penting bagi keseluruhan organisasi sehingga memerlukan keputusan di tingkat manajemen puncak, 2) Menuntut komitmen sumber daya yang cukup besar, 3) Mempunyai dampak besar terhadap kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, 4) Berorientasi ke masa depan yang cukup jauh, 5) Mempunyai dampak lintasfungsional atau lintas-bisnis, dan 6) Menuntut organisasi untuk mempertimbangkan pengaruh dari faktor-faktor luar organisasi. Banyak ahli manajemen telah mengemukakan definisi tentang manajemen strategik, di antaranya adalah (David, 2013) yang mendefinisikan manajemen strategik sebagai seni dan ilmu untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Seperti tersirat dalam definisi ini, manajemen strategik difokuskan pada pengintegrasian manajemen, pemasaran, keuangan/akunting, produksi/ operasi, riset dan pengembangan, dan sistem informasi berbasis komputer untuk mencapai sukses organisasi. seperti halnya (David Prarce, dan Robinson, 1997) mendefinisikan manajemen strategik sebagai sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan dan pelaksanaan rencana-rencana yang dibuat untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan/organisasi. (Wheelen dan Hunger, 2010) mendefinisikan manajemen strategik sebagai seperangkat keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang suatu korporasi. Tercakup di dalamnya adalah telaah lingkungan, perumusan strategi, implementasi taktik, serta evaluasi dan pengendalian strategi.

**Tabel 1. Hasil riset terdahulu**

No.	Author (tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dari artikel ini	Perbedaan dari artikel ini
1.	Helmi Rahmawati (2010)	Faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan	Artikel ini membahas tentang pengambilan keputusan dalam faktor internal dan eksternal	Menjelaskan tentang pengambilan keputusan dalam gaya kepemimpinan dan kepribadaian
2.	Syamsi (2017)	Keputusan merupakan hasil proses pemikiran yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi	Kesamaan nya adalah pengambilan keputusan digunakan untuk memecahkan masalah untuk mencapai tujuan	pengambilan keputusan menjadi suatu proses untuk membuat beberapa pilihan alternatif dalam upaya mencapai tujuan
3.	Eisenfuhr (2010)	Proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan	Alternatif upaya untuk mencapai tujuan	Mengevaluasi keputusan dari alternatif
4.	Hasibuan (2010)	kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan	Mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan	Menjelaskan gaya kepemimpinan lebih banyak

5.	Ryneka (2015)	Pengambilan keputusan merupakan menentukan sebuah pilihan untuk berbagai teori pengambilan keputusan baik itu rasional, inkremental atau pengamatan terpadu dengan beberapa alternatif pilihan yang tersedia.	Menghasilkan beberapa pilihan alternatif yang memfokuskan pada tujuan	Gaya pengambilan keputusan dan model perilaku dalam pengambilan keputusan
6.	Susilowati, Tutik (2008)	Manajemen strategik merupakan proses organisasi dalam pengambilan kebijakan, yang di dalamnya terdapat tiga aktivitas pokok; yaitu penyusunan strategi (formulasi), pelaksanaan (implementasi) dan evaluasi/kontrol.	Mengevaluasi sebuah manajemen strategik	Menjelaskan proses organisasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya

## METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap proses pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam mengambil keputusan ialah sentral dan strategis. Salah satu fungsi manajemen, dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa decision maker mempunyai gaya tersendiri. Seringkali sebuah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin terdapat beberapa yang sering dijadikan pola dalam pengambilan keputusan. Terkadang seorang manajer menggunakan dua atau tiga sebuah gaya dalam pengambilan keputusan. Sebuah kekuatan dan kelemahan pembuat keputusan ditentukan pada gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin atau manajer. Informasi yang sama akan dievaluasi dan diambil keputusannya menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini membantu menjelaskan mengapa manajer yang berbeda membuat keputusan yang berbeda. Secara keseluruhan, analisis gaya pembuat keputusan sangat bermanfaat dalam memberikan pemikiran mengenai bagaimana menghadapi berbagai gaya pengambilan keputusan. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat serta menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dengan berbagai pertimbangan yang telah diperhitungkan secara terperinci.

### Pengaruh kepribadian terhadap proses pengambilan keputusan

Menurut (Prastiwi, 2021), kepribadian seseorang mempengaruhi gaya pengambilan keputusan orang tersebut sebagaimana berikut :

#### a. Gaya Direktif

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang cepat, dimana orang yang mempunyai karakter ini tidak ingin membuang waktu berlama-lama dalam melakukan sebuah analisis pilihan yang ada dan segera mengambil sebuah tindakan yang runtut.

#### b. Gaya Analitik

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang sangat berhati-hati, dan sangat rentan dalam membuat keputusan yang salah apabila menentukan dengan tergesa-gesa dan merasa tidak nyaman jika harus mengambil keputusan dengan cepat.

#### c. Gaya Konseptual

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang terbuka dengan cara-cara baru dan berani menghadapi risiko, memiliki visi untuk mengambil keputusan jangka panjang, namun kurang cepat dalam menentukan rencana tindakan jangka pendek yang harus segera diterapkan.

d. Gaya perilaku

Gaya ini merupakan tipikal pengambil keputusan yang mempedulikan dampaknya terhadap orang lain. Seseorang dengan menggunakan gaya ini akan memperhatikan kepentingan kelompok yang dianggap lebih utama daripada kepentingan pribadi, sehingga berusaha keras untuk senantiasa menjaga hubungan baik dengan semua pihak.

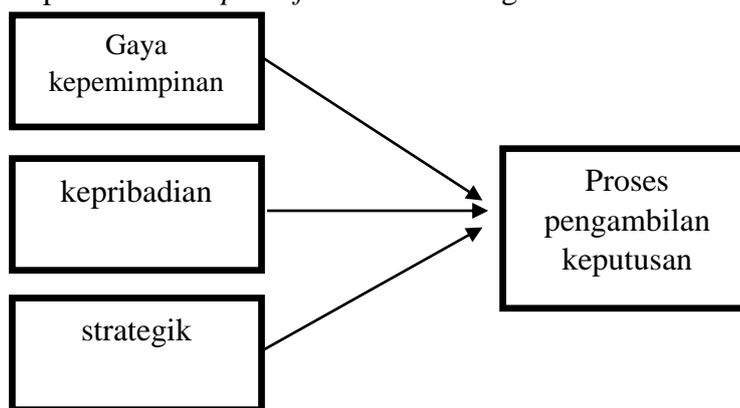
### **pengaruh strategik terhadap proses pengambilan keputusan**

Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, strategi mempunyai peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan, karena strategi memberikan arah tindakan, serta cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan supaya tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut (Grant, 1999:21) strategi memiliki 3 peranan penting dalam mengisi tujuan manajemen, yaitu :

- Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan strategi sebagai suatu elemen untuk mencapai sukses. Strategi merupakan suatu bentuk atau tema yang memberikan kesatuan hubungan antara keputusan-keputusan yang diambil oleh individu atau organisasi.
- Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi salah satu peranan penting strategi sebagai sarana koordinasi serta komunikasi merupakan untuk memberikan kesamaan arah bagi perusahaan
- Strategi sebagai target Konsep strategi akan digabungkan dengan misi dan visi untuk menentukan di mana perusahaan berada dalam masa yang akan datang. Penetapan tujuan tidak hanya dilakukan untuk memberikan arah bagi penyusunan strategi, namun juga untuk membentuk aspirasi bagi perusahaan. Dengan demikian, strategi juga dapat berperan sebagai target perusahaan.

### **Conceptual Framework**

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi *literature review* maka diperoleh *conceptual framework* sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari *conceptual framework*, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan bahwa gaya kepemimpinan dapat menentukan baik dan tidaknya kinerja kepemimpinan itu sendiri dalam proses pengambilan keputusan yang tepat dan kepribadian berpengaruh juga terhadap proses pengambilan keputusan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Proses pengambilan keputusan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Pengetahuan: (Desfiandi et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2020a), (Mukhtar et al., 2016), (Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, 2017), and (Toto Handiman & Ali, 2019).
- b) Motivasi: (Riyanto et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Bastari et al., 2020), (Masydzulhak et al., 2016), (Aima et al., 2017)
- c) Kreativitas: (Desfiandi et al., 2017), (Yacob et al., 2020), (Richardo et al., 2020), (Christina Catur Widayati et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2020b), (C.C. Widayati et al., 2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan.
2. Kepribadian berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan.
3. Strategis berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan.

Peranan kepemimpinan dapat menentukan suatu kegagalan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Selain itu juga pimpinan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja bagi para karyawan lainnya. Dalam pengambilan keputusan seorang kepemimpinan dapat menentukan sebuah proses pengambilan keputusan. Sedangkan kepribadian juga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah pada penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan selain gaya kepemimpinan dan kepribadian serta strategi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. 2013. *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta : Deepublish:
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies CoBrata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of t. *Saudi Journal of Business and Management Studies*.

- <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment at the Work Place*. USA: McGraw-Hill.
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2008 . *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Mc Shane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020a). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020b). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Richardo, Hussin, M., Bin Norman, M. H., & Ali, H. (2020). A student loyalty model: Promotion, products, and registration decision analysis-Case study of griya english fun learning at the tutoring institute in wonosobo central Java. *International Journal of*

*Innovation, Creativity and Change.*

- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson
- Ryneka.2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan*
- Susilowati, Tutik. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen strategik pada organisasi non profit*
- Toto Handiman, U., & Ali, H. (2019). The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment. In *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Widayati, C.C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3).
- Widayati, Christina Catur, Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Yacob, S., Sucherly, Sari, D., Mulyana, A., & Ali, H. (2020). An Optimising strategy for minimarket modern retail business performance in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.