

Penerapan Teori Kepemimpinan Path-Goal Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Dakwah

Rahmi Nur Azizah^{1*}, Cecep Castrawijaya²

¹ Magister Manajemen Dakwah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

² Magister Manajemen Dakwah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

^{1*}rahminurazizah0@gmail.com, cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id

Abstrak

Kinerja lembaga dakwah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan. Dalam praktiknya, masih ditemukan kelembagaan dakwah yang mengalami stagnasi karena kepemimpinan yang kurang adaptif dan tidak sesuai dengan karakteristik anggota maupun tantangan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teori kepemimpinan Path-Goal sebagai pendekatan strategis dalam meningkatkan kinerja lembaga dakwah. Metode yang digunakan adalah library research dengan mengkaji literatur-literatur ilmiah yang relevan. Teori Path-Goal menekankan pentingnya pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi bawahannya dan situasi organisasi melalui empat pendekatan: direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan teori ini dapat meningkatkan kejelasan arah kerja, motivasi anggota, kualitas pengambilan keputusan, serta pencapaian target dakwah secara lebih terstruktur dan profesional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa teori Path-Goal merupakan model kepemimpinan yang ideal untuk diterapkan di lembaga dakwah karena fleksibel dan sesuai dengan nilai-nilai partisipatif serta orientasi hasil. Penelitian lanjutan secara empiris masih diperlukan untuk menguji efektivitas teori ini di berbagai tipe organisasi dakwah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Path-Goal*, kinerja organisasi, lembaga dakwah, gaya kepemimpinan

PENDAHULUAN

Lembaga dakwah sebagai bagian penting dari pembangunan umat Islam memiliki peran sentral dalam menyampaikan pesan keagamaan dan membentuk kesadaran sosial. Namun, di tengah kompleksitas tantangan zaman modern, banyak lembaga dakwah mengalami stagnasi dalam kinerjanya. Permasalahan yang muncul bukan hanya terkait kurangnya sumber daya, tetapi juga lemahnya koordinasi internal, rendahnya motivasi para dai, serta ketidakjelasan peran dan tanggung jawab organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan di dalam lembaga dakwah menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan misi dakwah secara keseluruhan. Penelitian Muslimawati, Rahim, dan Aisyah memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak selaras dengan karakter organisasi dapat berdampak pada turunnya kepuasan kerja dan kinerja individu dalam institusi yang berbasis nilai (Nur Azizah et al., 2020).

Salah satu pendekatan yang dianggap relevan untuk mengatasi tantangan tersebut adalah *Path-Goal Theory* yang dikembangkan oleh Robert House. Teori ini menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan bawahannya serta kondisi lingkungan kerja. Empat gaya utama dalam pendekatan ini, *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement-oriented*, memberikan kerangka yang fleksibel bagi pemimpin untuk bertindak sebagai fasilitator dan motivator, bukan sekadar pemberi instruksi. Dalam konteks dakwah yang menuntut keterlibatan emosional, partisipasi aktif, dan inovasi strategi, teori ini menawarkan potensi penerapan yang luas. Hartati, Fauzi, dan Zohriah menyatakan bahwa model *Path-Goal* mampu meningkatkan efektivitas komunikasi dan kejelasan peran dalam organisasi keagamaan jika diterapkan secara kontekstual (Hartati et al., 2024).

Lebih jauh, berbagai studi di sektor pendidikan dan organisasi berbasis nilai menegaskan efektivitas teori ini. Dalam penelitiannya terhadap kepala sekolah di Filipina, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *Path-Goal* meningkatkan efektivitas tim secara signifikan. Dalam kasus yang berbeda, adaptasi gaya kepemimpinan berdasarkan karakteristik tugas dan individu secara langsung meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) para pegawai di lembaga keagamaan di Italia (Saleem et al., 2021). Ini menunjukkan bahwa teori tersebut bukan hanya relevan di sektor bisnis, tetapi juga dalam organisasi dengan misi sosial dan spiritual.

Teori ini juga mendapat pengakuan dalam konteks pembangunan organisasi yang berkelanjutan. Aplikasi *Path-Goal Theory* dalam organisasi yang fokus pada keberlanjutan mampu meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan serta membangun budaya kerja yang kolaboratif (Saleem et al., 2021). Dalam konteks lembaga dakwah, yang tidak jarang dihadapkan pada keterbatasan struktur dan keterlibatan relawan, kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan menjadi hal yang sangat penting. Pemimpin yang mampu berperan sebagai pembuka jalan dan pemberi motivasi berpotensi membawa lembaga dakwah menjadi lebih produktif, terarah, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Namun, meskipun berbagai studi telah dilakukan terkait efektivitas teori *Path-Goal* dalam sektor pendidikan, publik, dan keagamaan secara umum, belum banyak penelitian yang secara eksplisit menyoroti penerapannya dalam konteks lembaga

dakwah di Indonesia. Hal ini menjadi celah penelitian yang penting untuk diisi agar kontribusi teoritis dan praktis dari model ini dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam pengembangan lembaga dakwah. Dengan mempertimbangkan struktur organisasi yang unik dan nilai-nilai spiritual yang mendasari gerakan dakwah, dibutuhkan kajian yang lebih mendalam mengenai efektivitas penerapan *Path-Goal Theory* di bidang ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana teori kepemimpinan *Path-Goal* dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja lembaga dakwah di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan *library research*, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya khazanah keilmuan kepemimpinan dakwah serta menawarkan panduan praktis bagi pengurus lembaga dakwah dalam memilih strategi kepemimpinan yang adaptif, kontekstual, dan berorientasi hasil.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *library research* atau studi kepustakaan, yaitu metode yang berfokus pada penelaahan literatur ilmiah untuk memperoleh data dan informasi yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji secara teoritis penerapan teori kepemimpinan *Path-Goal* dalam meningkatkan kinerja lembaga dakwah, tanpa melakukan observasi langsung ke lapangan. Peneliti mengandalkan data sekunder yang diperoleh dari buku, artikel jurnal, laporan akademik, serta publikasi ilmiah lainnya yang mendukung analisis teoritis.

Tahapan penelitian dimulai dengan merumuskan masalah dan fokus kajian, yaitu rendahnya kinerja beberapa lembaga dakwah yang berpotensi disebabkan oleh kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang diterapkan. Setelah itu, dilakukan pengumpulan data melalui penelusuran pustaka yang relevan, khususnya literatur yang membahas teori kepemimpinan *Path-Goal*, kinerja organisasi, dan praktik kepemimpinan dalam lembaga keagamaan. Literatur yang terkumpul kemudian diklasifikasi berdasarkan keterkaitannya dengan variabel utama, yakni gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja.

Setelah data dikumpulkan, proses analisis dilakukan dengan menggunakan teknik *content analysis*. Dalam tahap ini, peneliti membaca secara mendalam, membandingkan, dan menginterpretasikan isi dari berbagai sumber. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan yang terdapat dalam teori *Path-Goal*—seperti *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement-oriented*—dengan kebutuhan operasional lembaga dakwah. Analisis ini juga mencakup pengujian konsep secara logis melalui perbandingan berbagai pandangan dalam literatur yang berbeda untuk menghindari bias tunggal.

Penerapan metode dilakukan dengan cara memetakan prinsip-prinsip utama dari teori *Path-Goal* ke dalam struktur dan dinamika lembaga dakwah. Peneliti menyusun sintesis antara teori dan praktik berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dianalisis. Meski penelitian ini tidak melibatkan pengujian kuantitatif, validitas hasil dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan beragam referensi akademik untuk memperoleh gambaran yang konsisten dan komprehensif. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan analisis mendalam mengenai kecocokan teori kepemimpinan *Path-Goal* dengan kebutuhan aktual lembaga dakwah, serta menawarkan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan acuan bagi pimpinan lembaga dakwah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang kontekstual, efektif, dan berorientasi hasil..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah komponen krusial dalam organisasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja dan efektivitas tim. Dalam praktiknya, kepemimpinan tidak hanya melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan orang lain, tetapi juga mencakup beragam teori, pendekatan, dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk membantu anggota tim mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Firdaus & Muttaqin, 2024) Dalam organisasi, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menetapkan kebijakan, membangun budaya kerja yang efektif, serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami visi dan misi secara menyeluruh. (Ashak et al., 2024)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pemimpinnya (I. Setiawan & Ekhsan, 2020). Pemimpin yang kompeten mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya, serta merespons perubahan yang terjadi secara mendadak. Selain itu, pemimpin yang efektif juga memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kekurangan dalam organisasi dan melakukan perbaikan yang diperlukan guna memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dalam waktu yang telah ditentukan. Seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada wewenang yang dimilikinya, tetapi juga pada kompetensi dan karakteristik kepemimpinan yang ia terapkan. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki visi yang jelas, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta memahami cara membangun hubungan yang baik dengan anggota tim (A. Setiawan, 2020). Selain itu, kepemimpinan yang kuat juga ditandai dengan keterampilan komunikasi yang baik, empati terhadap bawahan, serta fleksibilitas dalam menghadapi perubahan yang dinamis. (Lestari, 2019)

Selain faktor individu, efektivitas kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi, struktur kerja, serta dukungan dari anggota organisasi. Menurut Rachman & Lestari, pemimpin yang memahami budaya organisasi serta mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Rachman & Lestari, 2022). Dengan demikian, kepemimpinan

bukan hanya berkaitan dengan otoritas, tetapi juga dengan bagaimana seorang individu dapat mengelola sumber daya manusia dan lingkungan organisasi secara optimal.

B. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertindak sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator yang dapat menginspirasi bawahannya untuk bekerja secara optimal. Kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh bagaimana seorang pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam berbagai penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. (Suryadi & Putra, 2021)

Salah satu mekanisme utama dalam hubungan kepemimpinan dan kinerja adalah pemberian arahan yang jelas dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Pemimpin yang mampu menetapkan visi yang terstruktur serta strategi yang realistis akan membantu organisasi berjalan dengan lebih efektif. Tanpa kepemimpinan yang kuat, organisasi cenderung mengalami ketidakpastian dalam menentukan prioritas kerja, yang dapat berdampak pada rendahnya kinerja (Rahayu, 2020). Oleh karena itu, kepemimpinan yang sistematis dan terarah sangat diperlukan agar setiap individu dalam organisasi dapat memahami peran serta kontribusinya secara lebih jelas.

Selain aspek pengelolaan kerja, kepemimpinan juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu membangun hubungan emosional yang baik dengan bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Motivasi yang tinggi dalam bekerja sering kali berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan dengan organisasi (Santoso, 2019). Oleh karena itu, kepemimpinan yang menekankan pada keterlibatan emosional dan sosial dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Aspek lain yang tidak kalah penting dalam hubungan kepemimpinan dan kinerja adalah penciptaan budaya organisasi yang mendukung. Budaya kerja yang kuat akan membantu membentuk pola pikir dan perilaku kerja yang lebih disiplin, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam menanamkan nilai-nilai kerja yang positif serta membangun lingkungan yang mendorong kreativitas dan kolaborasi (Pratama & Wulandari, 2022). Ketika budaya kerja yang positif berhasil diterapkan, anggota organisasi akan lebih termotivasi untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.

Fleksibilitas dan kemampuan pemimpin dalam beradaptasi dengan perubahan juga menjadi faktor yang menentukan kinerja organisasi. Dalam lingkungan bisnis dan sosial yang terus berkembang, kepemimpinan yang responsif dan inovatif sangat diperlukan agar organisasi tetap relevan dan kompetitif. Pemimpin yang mampu mengantisipasi tantangan serta mengambil keputusan secara cepat dan tepat akan membantu organisasi beradaptasi dengan dinamika eksternal (Lestari, 2021). Dengan demikian, kepemimpinan yang adaptif menjadi kunci dalam memastikan kinerja organisasi tetap stabil dan berkembang.

Dari berbagai aspek yang telah dibahas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja bukan hanya terbatas pada pengambilan keputusan atau penyusunan strategi, tetapi juga mencakup motivasi, budaya kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang berkualitas menjadi langkah strategis yang harus diutamakan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai kinerja optimal dalam jangka panjang.

C. Teori Kepemimpinan Path-Goal

Teori kepemimpinan Path-Goal diperkenalkan oleh Robert House (1971) sebagai model yang menyoroti bagaimana pemimpin dapat membantu bawahan mencapai tujuan mereka dengan memberikan arahan dan dukungan yang sesuai. Konsep utama dari teori ini adalah bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik bawahan serta lingkungan kerja agar dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi pencapaian kinerja yang maksimal (House, 2010). Teori ini menekankan bagaimana pemimpin bisa membantu bawahannya menemukan jalur (path) yang jelas untuk mencapai tujuan (goal) yang diharapkan. Pemimpin berperan sebagai pemandu yang memberikan arahan, menghilangkan hambatan, dan memotivasi bawahan agar mereka bisa bekerja lebih efektif. Dalam pendekatan Path-Goal, pemimpin berfungsi sebagai fasilitator yang membantu menghilangkan hambatan dalam jalur kerja bawahan serta memberikan insentif yang mendorong mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, keberhasilan pemimpin bukan hanya diukur dari perintah atau kebijakan yang dibuat, tetapi juga dari sejauh mana ia dapat memotivasi dan memberikan jalan yang jelas bagi bawahannya (Sutanto & Prabowo, 2019).

1. Prinsip dasar teori Path-Goal

Teori Path-Goal didasarkan pada dua prinsip utama yang menentukan efektivitas kepemimpinan, yaitu:

- a. Karakteristik bawahan. Setiap individu memiliki kebutuhan, harapan, dan tingkat kompetensi yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin harus memahami karakteristik bawahan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling sesuai.
- b. Lingkungan kerja. Struktur organisasi, tugas yang diberikan, serta budaya kerja mempengaruhi bagaimana kepemimpinan harus diterapkan. Pemimpin yang baik akan menyesuaikan pendekatan mereka agar sesuai dengan kondisi lingkungan kerja yang ada (Wahyudi, 2020).

2. Gaya kepemimpinan dalam teori Path-Goal

Berdasarkan teori ini, ada empat gaya kepemimpinan utama yang diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dan individu yang dipimpin:

- a. **Kepemimpinan Direktif (Directive Leadership).** Gaya ini ditandai dengan pemimpin yang memberikan arahan jelas mengenai tugas yang harus dilakukan, bagaimana cara melaksanakannya, serta ekspektasi yang harus dicapai. Kepemimpinan direktif efektif dalam situasi di mana bawahan kurang berpengalaman atau pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin dan terstruktur. Dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, gaya ini juga dapat membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi (Kusuma, 2021).
- b. **Kepemimpinan Supportif (Supportive Leadership).** Pemimpin dengan gaya ini lebih berfokus pada kesejahteraan bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan dukungan emosional. Kepemimpinan supportif efektif ketika tugas yang dilakukan bersifat monoton atau menekan secara psikologis, karena dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam organisasi yang menuntut kerja sama tim yang erat, pendekatan ini sangat diperlukan (Rahman, 2022).
- c. **Kepemimpinan Partisipatif (Participative Leadership).** Dalam gaya ini, pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendengarkan masukan mereka, serta mendorong komunikasi dua arah. Kepemimpinan partisipatif cocok untuk lingkungan kerja yang membutuhkan kreativitas dan inovasi, serta dalam situasi di mana bawahan memiliki tingkat keahlian yang tinggi. Dengan melibatkan bawahan, pemimpin dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keputusan yang dibuat (Putri, 2023).
- d. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (Achievement-Oriented Leadership).** Pemimpin yang menerapkan gaya ini menantang bawahan untuk mencapai target yang tinggi, memberikan standar kerja yang jelas, serta memberikan dorongan untuk berkembang. Gaya ini sangat cocok untuk organisasi yang kompetitif dan berbasis kinerja tinggi, di mana inovasi dan pencapaian target menjadi prioritas utama (Hidayat, 2021).

3. Kelemahan Teori Path-Goal

Meskipun teori Path-Goal memberikan pendekatan yang fleksibel dalam kepemimpinan, terdapat kelemahan dalam menggunakan teori ini:

- a. Terlalu bergantung pada pemimpin, teori ini mengasumsikan bahwa pemimpin harus secara aktif mengubah gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi. Namun, dalam beberapa kasus, organisasi yang lebih mandiri mungkin tidak selalu memerlukan keterlibatan pemimpin yang terlalu intensif.
- b. Kurang mempertimbangkan faktor budaya, teori ini dikembangkan dalam konteks budaya barat yang lebih individualistik. Dalam organisasi dengan budaya kolektivistik seperti di Indonesia, pendekatan kepemimpinan yang lebih kolaboratif mungkin lebih efektif.
- c. Tantangan dalam penerapan praktis, dalam organisasi besar atau yang memiliki banyak tingkatan hierarki, fleksibilitas dalam mengubah gaya kepemimpinan bisa menjadi sulit untuk diterapkan secara konsisten (Rahman, 2022).

Meskipun memiliki beberapa kelemahan, teori Path-Goal tetap menjadi salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam memahami bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi dakwah, teori ini dapat menjadi dasar dalam menciptakan strategi kepemimpinan yang efektif guna mencapai tujuan dakwah secara optimal.

D. Penerapan Teori Kepemimpinan Path-Goal dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Dakwah

Lembaga dakwah memiliki peran penting dalam menyebarkan nilai-nilai Islam serta membangun kesadaran keagamaan di masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini secara efektif, kepemimpinan yang adaptif dan strategis sangat diperlukan. Teori Kepemimpinan Path-Goal menjadi salah satu pendekatan yang relevan karena menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan bawahan serta kondisi organisasi. Dalam konteks lembaga dakwah, teori ini dapat diterapkan melalui empat gaya utama: direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi.

1. Kepemimpinan Direktif

Lembaga dakwah sering menghadapi tantangan dalam penyusunan struktur kerja yang efektif, terutama jika anggotanya berasal dari berbagai latar belakang dan tingkat pengalaman. Kepemimpinan direktif membantu memastikan bahwa setiap anggota memahami visi, misi, serta tugas yang harus mereka jalankan (Rahmat, 2021).

Hal ini dapat diterapkan dalam hal berikut:

- a. Membuat pedoman kerja yang sistematis bagi para dai, termasuk metode ceramah, pendekatan dakwah berbasis komunitas, serta penggunaan media sosial dalam dakwah
- b. Menyusun target pencapaian yang kongkret, seperti jumlah kajian perbulan, jumlah peserta yang terlibat, atau peningkatan jumlah jamaah yang aktif dalam kegiatan lembaga
- c. Memberikan instruksi yang rinci dalam pelaksanaan program-program dakwah, sehingga para anggota tidak mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas.

Dengan kepemimpinan yang direktif, lembaga dakwah dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya dan memastikan bahwa setiap anggota memiliki peran yang jelas dalam mendukung visi organisasi.

2. Kepemimpinan Suportif:

Dakwah tidak hanya menyampaikan ajaran Islam, tetapi juga membangun hubungan emosional yang baik antara dai dan masyarakat. Oleh karena itu, kepemimpinan suportif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh kepedulian (Hasan, 2022).

Penerapan gaya ini dapat dilakukan dengan:

- a. Menyediakan program pembinaan dan pengembangan dai, baik dari segi keilmuan, keterampilan komunikasi, maupun kesejahteraan psikologis mereka.
- b. Menciptakan komunitas internal yang solid, misalnya melalui forum diskusi, mentoring, dan kegiatan sosial yang memperkuat ukhuwah
- c. Mengapresiasi kontribusi pada dai dan relawan, misalnya dengan memberikan penghargaan atau insentif bagi mereka yang menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam dakwah

3. Kepemimpinan Partisipatif

Di era digital, strategi dakwah terus berkembang dengan pemanfaatan teknologi dan media sosial. Kepemimpinan partisipatif penting untuk mengakomodasi ide-ide kreatif dari anggota lembaga dakwah (Aziz, 2023).

Kepemimpinan partisipatif dapat diaplikasikan dengan cara:

- a. Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, seperti penyusunan strategi, pemilihan tema kajian, atau metode komunikasi yang paling efektif
- b. Membuka ruang dialog antara pemimpin dan anggota, misalnya melalui rapat rutin atau platform online tempat para dai bisa berbagi pengalaman dan solusi terhadap tantangan dakwah yang mereka hadapi
- c. Memberikan kebebasan dalam mengembangkan metode dakwah yang lebih inovatif, seperti menggunakan podcast, video pendek, media interaktif lainnya untuk menjangkau audiens yang lebih luas.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Agar dakwah lebih efektif, lembaga dakwah harus memiliki standar kerja yang tinggi serta sistem evaluasi kinerja. Kepemimpinan berorientasi prestasi diterapkan dengan cara berikut:

- a. Menetapkan target kinerja yang jelas, seperti peningkatan jumlah peserta kajian atau efektivitas program dakwah.
- b. Memberikan tantangan kepada dai untuk meningkatkan kompetensi, misalnya dengan pelatihan, sertifikasi, atau publikasi karya ilmiah.
- c. Membangun budaya evaluasi berkala, untuk menilai efektivitas dakwah dan menemukan strategi perbaikan (Sulaiman, 2019)

Dengan kepemimpinan ini, lembaga dakwah dapat berkembang menjadi organisasi yang lebih profesional dan produktif..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian kepustakaan, dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan Path–Goal merupakan salah satu model kepemimpinan yang relevan dan ideal untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja lembaga dakwah. Teori ini menawarkan pendekatan yang fleksibel dan adaptif, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan karakteristik individu dan kondisi lingkungan organisasi. Dalam konteks lembaga dakwah yang memiliki dinamika internal dan eksternal yang kompleks, fleksibilitas ini menjadi kunci penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan dakwah.

Empat gaya kepemimpinan dalam teori ini, yakni *direktif*, *suportif*, *partisipatif*, dan *berorientasi prestasi*, dapat diterapkan secara kontekstual untuk menjawab berbagai kebutuhan operasional lembaga dakwah. Kepemimpinan direktif dibutuhkan untuk memberikan arahan yang jelas, terutama saat struktur organisasi belum tertata dengan baik. Gaya suportif diperlukan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan lingkungan kerja yang mendukung. Kepemimpinan partisipatif berperan penting dalam mendorong kolaborasi dan inovasi, sedangkan gaya berorientasi prestasi mendorong tercapainya target dakwah yang lebih tinggi dan terukur.

Dengan menerapkan teori *Path–Goal*, lembaga dakwah dapat meningkatkan efektivitas komunikasi internal, memperjelas peran setiap anggota, serta menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Teori ini juga memungkinkan para pemimpin untuk menghadirkan model kepemimpinan yang tidak hanya fungsional, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti musyawarah, keadilan, dan kepedulian terhadap umat.

Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar pemimpin lembaga dakwah mempertimbangkan integrasi teori *Path–Goal* ke dalam strategi pengelolaan organisasi mereka, serta melakukan pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan gaya yang adaptif dan kontekstual. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk menguji efektivitas teori ini secara empiris dalam berbagai jenis lembaga dakwah agar dapat memperkuat dasar aplikasinya di lapangan..

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing, Bapak Cecep Castrawijaya, atas bimbingan, masukan, dan arahnya selama proses penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam penyediaan literatur maupun dalam proses penyempurnaan naskah ini. Semoga tulisan ini dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan studi kepemimpinan dalam konteks lembaga dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashak, E., Parizi, A., & Kustiwa, A. (2024). *Peran Pemimpin Dapat Menentukan Kebijakan Kerja*. 6(1), 159–167.
- Aziz, M. (2023). Transformasi Digital dalam Dakwah: Peran Pemimpin dalam Adaptasi Teknologi. *Jurnal Komunikasi Islam*, 7(1), 130–145.
- Ferrari, F. (2024). *Path–Goal Theory and Followers’ Work Engagement: An Empirical Exploration of the Situational Leadership Approach*. University of Bologna.
- Firdaus, M., & Muttaqin, M. I. (2024). Konsep Kepemimpinan : Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, dan Tipe Pemimpin. *Student Research Journal*, 2(6).
- Hasan, R. (2022). Manajemen Dakwah Berbasis Kepemimpinan Adaptif. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 10(1), 78–92.
- Hartati, S., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2024). *Analysis of the Goal-Path Leadership Model: A Literature Review on Its Effect on Performance and Motivation*. *JKPI: Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 5(2).
- Hidayat, R. (2021). Efektivitas Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 9(2), 99–115.
- House, R. J. (2010). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Irada, A. M. P. (2024). *Path Goal Leadership of School Heads and Team Effectiveness among Public Secondary Teachers in Digos City Division*. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(6), 4378–4383.
- Kusuma, D. (2021). Strategi Kepemimpinan Adaptif dalam Lingkungan Kerja Dinamis. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Manajemen*, 20(3), 100–115.
- Lestari, D. (2019). Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Komunikasi Dan Kepemimpinan*, 2, 78–92.
- Lestari, D. (2021). Adaptasi Kepemimpinan dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 16(2), 90–104.
- Muslimawati, S., Rahim, A. R., & Aisyah, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path-Goal terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijawa*, 8(1), 95–101.
- Pratama, Y., & Wulandari, S. (2022). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 41–58.
- Putri, A. (2023). Kepemimpinan Partisipatif dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 11(1), 55–72.
- Rachman, A., & Lestari, E. (2022). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 20(1), 33–47.
- Rahayu, M. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 55–70.
- Rahman, T. (2022). Tantangan dalam Menerapkan Teori Path-Goal dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Strategis*, 18(2), 77–90.
- Rahmat, A. (2021). Teori Kepemimpinan dalam Organisasi Dakwah. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(2), 123–135.
- Santoso, B. (2019). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(3), 112–126.
- Setiawan, A. (2020). Kepemimpinan Efektif: Studi Empiris pada Organisasi Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, 225–240.
- Setiawan, I., & Ekhsan, M. (2020). Peran Mediasi Kepercayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan PT Nesinak. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 256–266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.314>
- Sulaiman, F. (2019). Kepemimpinan dalam Organisasi Islam: Kajian Konseptual. *Jurnal Studi Islam*, 12(3), 200–215.
- Suryadi, A., & Putra, D. (2021). Kepemimpinan dan Produktivitas: Studi Empiris dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 88–102.
- Sutanto, E., & Prabowo, H. (2019). Implementasi Teori Kepemimpinan Path-Goal dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 14(2), 88–102.
- Wahyudi, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 55–70.