STUDI LITERATUR: ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI SEBAGAI BENTUK KESUKSESAN BAGI PERUSAHAAN

Firsta Hernie Kartika Prameswari
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, firsta.17010664055@mhs.unesa.ac.id

Nurul Savira Fauziah
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, nurul.17010664060@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan pemimpin yang memiliki sikap dan perilaku yang bertanggung jawab serta memiliki kemampuan yang baik. Menjadi seorang pemimpin tentu saja memiliki peran dan tanggung jawab untuk memandu dan meyakinkan bawahannya untuk mancapai sebuah kesuksesan dari tujuan sebuah organisasi. Jika tujuan organisasi tersebut dapat dicapai, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sendiri antara lain: gaya kepemimpinan otokratis, militeristis, paternalistis, kharismatis, dan demokratis. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan yang diterapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi literatur. Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa tipe gaya kepemimpinan demokratis sering digunakan pada beberapa perusahaan atau organisasi karena tipe gaya kepmimpinan demokratis dinilai menjadi tipe yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: peran kepemimpinan, kinerja pegawai, gaya kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial manusia akan selalu berhubungan dan membutuhkan bantuan dari orang lain untuk memeuhi hubungan sosialnya. Setiap inidvidu memiliki karakter dalam dirinya yang mana karakter ini menunjukkan bagaimana kepribadian dan watak dari individu tersebut. Karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial dan akan selalu membutuhkan bantuan dari orang lain, maka mereka akan membuat suatu kelompok. Dari kelompok inilah, nantinya mereka akan mengembangkan kelompok tersebut menjadi suatu organisasi. Dalam organisasi, manusia menjadi elemenn yang sangat penting untuk membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Seperti yang telah disebutkan, bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada. Jika suatu perusahaan beroperasi tanpa didukung dengan peran sumber daya manusia yang memadai, tentu bisa saja mengurangi kualitas dari perusahaan tersebut meskipun sumber daya lainnya telah terpenuhi. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan perusahaannya untuk memiliki sumber daya manusia yang bermutu yang dapat saling bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam proses mencapai tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan membutuhkan individu-individu yang memiliki sikap dan perilaku bertanggung jawab dan memiliki kemampuan yang baik. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, salah satunya yaitu kemampuan seorang pemimpin (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016:460). Dalam struktur organisasi yang ada di perusahaan terdapat sebuah jenjang atau tingkatan hierarki organisasi dimana yang dimaksud ini adalah adanya atasan dan bawahan. Sebagai seorang atasan, memiliki peran yang lebih dari seorang pemimpin bagi bawahannya. Atasan memiliki peran untuk memandu dan meyakinkan bawahannya untuk mancapai kesuksesan (Mustapa & Maryadi, 2018:11). Dalam dunia organisasi, setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam menjalankan fungsi dan kewajibannya sebagai pemimpin, dan biasanya terlihat dari perilakunya. Pola tingkah laku pemimpin yang mempengaruhi bawahannya inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin bisa memilih gaya kepemimpinnanya yang sesuai selama itu bisa diterapkan untuk bawahannya. Sehingga, tidak menutup kemungkinan bahwa gaya kepemimpinan dari setiap divisi berbeda-beda. Maka dari itu, penting adanya memiliki pemimpin yang bijak dalam membaca situasi ketika menerapkan gaya kepemimpinannya (Zulkarnain & Sumarsono, 2015:61).

Kepemimpinan

Menurut Sanusi (dalam Mustapa & Maryadi, 2018:40) kepemimpinan adalah gabungan dari kemampuan, cita-cita dan semangat untuk mengatur dan mengelola organisasi. Sedangkan menurut Yaverbaum & Sherman (dalam Mustapa & Maryadi, 2018:41) yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mendapatkan kerjasama dari orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lebih lanjut, menurut Ruch dan Behling (dalam Sagala, 2018:55) kepemimpinan adalah metode mempengaruhi orang lain atau kelompok yang terstruktur guna mencapai tujuan atau sasaran.

Pandangan lainnya mengenai definisi kepemimpinan adalah pendapat dari Hemphill & Coons yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu perilaku pemimpin untuk memimpin kegiatan kelompok guna mencapai tujuan yang akan diraih bersama (Hemphill & Coons, 1957:7).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kaidah atau tata cara dari perilaku individu yang digunakan individu pada saat ia mencoba mempengaruhi tingkah laku orang lain berdasarkan apa yang ia lihat (Thoha, 2012). Lebih lanjut menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku dari atasan yang memberikan pengaruh pada bawahannya guna mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan keproduktifan pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Hasibuan, 2016).

Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Setiap gaya kepemimpinan didasari oleh dua unsur utama, yaitu bantuan (*supporting behavior*) dan pengarahan (*directive behavior*) (Paramita, 2011). Eugene Emerson Jennings dan Robert T. Golembiewski membagi gaya kepemimpinan menjadi lima tipe (dalam Hidayat, Alam, & Syamsu, 2018), yaitu :

1. Tipe Pemimpin Otokratis
   Individu dengan tipe kepemimpinan otokratis cenderung menjadikan dirinya sebagai pusat pengendali (sentralistik). Anggota atau karyawan tidak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan keputusan.
2. Tipe Pemimpin Militeristis
   Individu dengan tipe kepemimpinan militeristis memiliki beberapa sifat, seperti (1) Pencapaian tujuan digunakan sebagai dasar instruksi dalam memberikan perintah pada anggota atau karyawan, (2) Sangat bergantung pada jabatan yang dimiliki, (3) Formalitas secara berlebihan, (4) Anggota atau karyawan harus secara mutlak disiplin dan patuh selama berada dalam masa kepemimpinannya, (5) Tidak menerima kritikan, dan (6) Selalu mengadakan perayaan untuk berbagai pencapaian.
3. Tipe Pemimpin Paternalistis
   Individu dengan tipe kepemimpinan paternalistis memegang prinsip bahwa pemimpin merupakan seseorang yang haru bertanggung jawab dan menjadi tumpuan bagi anggota dan karyawannya. Beberapa sifat individu dengan tipe kepemimpinan paternalistis, yaitu memberikan bantuan, melindungi, dan mengayomi anggota dan karyawan yang berada dalam masa kepemimpinannya.
4. Tipe pemimpin kharismatis
   Individu dengan kepemimpinan kharismatis mampu membuat anggota atau karyawan tertarik dengan karakteristik dan kepribadian yang dimilikinya. Kepemimpinan kharismatik sangat membutuhkan kepercayaan diri yang tinggi (*high-self confidence*), kekuasaan (*strong need for power*), prinsip, dan idealitas yang kuat.
5. Tipe pemimpin demokratis
   Individu dengan kepemimpinan demokratis dianggap sebagai pimpinan yang ideal. Tipe kepemimpinan demokratis selalu memprioritaskan kepentingan kelompok, dibandingkan kepentingan individu. Terdapat beberapa sifat yang dimiliki oleh individu dengan tipe kepemimpinan demokratis, yaitu: (1) Selalu melakukan diskusi saat akan mengambil keputusan, (2) Memberikan kesempatan pada anggota atau karyawan untuk memberikan gagasan atau saran, (3) Terbuka akan kritikan, dan (4) Mampu menyeimbangkan tujuan organisasi dan keinginan pribadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pencapaian karyawan secara individu atau berkelompok dengan berbentuk *output* kualitatif atau kuantitatif. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik, jika menghasilkan kinerja yang dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Masram dan Mu'ah, 2015). Sedangkan, menurut Simora (dalam Sulaksono, 2015:103) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mencapai standart perusahaan atau target yang diberikan perusahaan pada pegawai.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simora (dalam Sulaksono, 2015:103) secara umum, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Individual, diantaranya adalah kemampuan dan keahlian latar belakang dan demografis karyawan; usia, gender, dan pendidikan.
2. Faktor Psikologis, diantaranya adalah persepsi, *attitude personality,* serta pembelajaran.
3. Faktor Organisasi, diantaranya adalah sumber daya yang memadai, kompensasi, penghargaan, struktur jabatan maupun struktur organisasi, serta *job design*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Individu yang menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi persepsi dan kepuasan anggota atau karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan secara maksimal. Pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas dapat membimbing anggota atau karyawannya untuk melakukan kinerja dengan baik, sehingga tujuan lebih mudah tercapai (Khairizah, Noor, & Suprapto, 2015). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil sebuah simpulan bahwa faktor kepemimpinan memiliki peran besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan hasil yang diperoleh dari studi pendahuluan yang telah dipaparkan, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yakni "Bagaimana peran kepemimpinan yang diberlakukan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai?".

Adapaun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah, yakni untuk mengetahui peran kepemimpinan yang diterapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Jenis serta sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian berdasarkan data sekunder yakni yang berasal dari artikel, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu maupun dari situs internet yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi literatur atau yang sering disebut dengan studi pustaka. Sedangkan, untuk metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang kemudian akan dianalisis secara induktif.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)" (Khairizah et al., 2015) menemukan tiga hasil penelitian, yaitu:

1. Tipe gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif saling memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Tipe gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Pemimpin berperan sebagai mentor dan juga pembimbing bagi karyawan, sehingga karyawan mendapatkan pandangan yang jelas mengenai tugas atau *jobdesk* yang harus dilakukan. Dengan adanya bimbingan yang sesuai, maka dapat memperbaiki kinerja karyawan secara maksimal.
3. Tipe gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena kemungkinan adanya perbedaan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan, seperti faktor keberhasilan yang berasal dari diri sendiri, atau lingkungan sekitar, serta kemampuan motivasi, dan mental dalam meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian dengan judul "Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil" (Ilmi, 2016) memiliki hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan Biro Administrasi Kemasyarakatan Prvovinsi Jawa Timur tergolong sebagai kinerja yang sangat baik. Hal tersebut disebabkan karena adanya peran kepala biro yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif, seperti memberikan kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan, menyampaikan pendapat, serta menerima kritik dan juga saran. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, kepala biro berhasil menetapkan standar kinerja yang didasarkan pada mutu kerja daripada volume kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Tetapi, terdapat beberapa ciri-ciri yang tidak sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif, seperti tidak memperhatikan perasaan karyawan, dan menuntut kesetiaan yang tidak wajar.

Dalam penelitian dengan judul "Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan

pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha cabang Rambipuji-Jember" (Hariyanto, Sutrisno, & Supriyanto, 2013) menjelaskan bahwa pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha cabang Rambipuji-Jember, pemimpin menerapkan tipe gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang dicantumkan, yaitu pengambilan keputusan melibatkan unit atau bidang yang berkaitan, pimpinan cabang memberikan wewenang kepada kepala unit untuk melakukan pengawasan kinerja, komunikasi terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan, dan pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyatakan pendapat, saran, maupun kritik. Meskipun, gaya kepemimpinan yang diterapkan terlihat telah sesuai terdapat kuantitas hasil kinerja yang tidak mencapai apa yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena faktor internal yang dimiliki oleh setiap karyawan, seperti memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi kompeten dalam melakukan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian dengan judul "Gaya kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan) (Tumbelaka, 2013) menyatakan bahwa pemimpin Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga menerapkan tipe gaya kepemimpinan demokratis, yang terdiri dari *coaching*, *directing*, *supporting*, dan *delegating*. Berdasarkan hal itu, kinerja yang dimiliki karyan termasuk berada dalam kategori yang tinggi.

Dalam penelitian dengan judul "Gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood" (Ambarwati, 2015) menjelaskan bahwa PT. Sumber Mas Indah Plywood menerapkan tipe gaya kepemimpinan otokratis, seperti tidak memberikan karyawan kepercayaan, tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyatakan pendapat, melakukan pengambilan keputusan secara sepihak, tidak menerima saran dan kritik, kurang menghargai kinerja karyawan, dan tidak terdapat komunikasi yang baik diantara pimpinan dan karyawan. Hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan, seperti melaksanakan tugas secara terpaksa, tidak memiliki semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan terdapatnya karyawan yang absen dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas, tipe gaya kepemimpinan demokratis dinilai menjadi tipe yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan beberapa kompetensi yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan atau keberhasilan yang telah ditetapkan bersama, seperti memiliki informasi dan keterampilan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat. Selain itu, pemimpin harus dapat memberikan pengaruh dan bimbingan pada karyawannya agar tingkah laku sesuai dengan nilai-nilai organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan (Paramita, 2011).

PENUTUP

Simpulan

Peran dari seorang pemimpinan sangat menentukan arah dan tujuan dari sebuah organisasi. Menjadi seorang pemimpin hendaknya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi dan bertingkah laku yang baik. Pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan sendiri antara lain: gaya kepemimpinan otokratis, militeristis, paternalistis, kharismatis, dan demokratis. Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa tipe gaya kepemimpinan demokratis sering digunakan pada beberapa perusahaan atau organisasi karena tipe gaya kepmimpinan demokratis dirasa adalah tipe yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.penelitian.

Saran

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada beberapa organisasi yang telah dibahas dinilai sudah cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil peran kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik. Terdapat beberapa saran yang bisa digunakan dari peneliti untuk organisasi yakni:

1. Tetap menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dengan pimpinan yang lain maupun karyawan yang lainnya.
2. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati, N. (2015). Gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. *Jurnal Akuntansi*, *3*(3), 1–22. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Hariyanto, T., Sutrisno, & Supriyanto, T. (2013). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja

karyawan pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha Cabang Rambipuji-Jember. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 1–6.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description questionare*. Colombusn: Bereau of Bussiness Research, Ohio State University.

Hidayat, R., Alam, A. S., & Syamsu, S. (2018). Analisis tipe kepemimpinan Aras Tammauni di Kabupaten Mamuju Tengah. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik)*, *4*(1), 46–59.

Ilmi, M. U. (2016). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi deskriptif di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur). *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *4*(3), 6–12.

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(2), 459–470.

Khairizah, A., Noor, I., & Suprapto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, *3*(7), 1268–1272.

Masram dan Mu'ah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mustapa, Z., & Maryadi, M. (2018). *Kepemimpinan pelayan: Dimensi baru dalam kepemimpinan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Paramita, P. D. (2011). Gaya kepemimpinan (style of leadership) yang efektif dalam suatu organisasi. *Dinamika Sains*, *9*(21), 1–7.

Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Tumbelaka, C. O. (2013). Gaya kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (Suatu studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan). *Governance*, *5*(1), 1–13.

Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2015). *Manajemen perkantoran profesional*. Malang: Gunung Samudera.