

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOMUNITAS MARIMENGABDI

**Ahmad Arif Yamani**

Universitas Paramadina, Jakarta Pusat, Indonesia

E-mail: yahmadarif@gmail.com

---

### KATA KUNCI

Kepemimpinan,  
Organisasi, Perilaku  
individu, Kinerja  
karyawan, Komunikasi

### ABSTRACT

*An organization with a leadership style can have a different style and have a perspective so that it can run according to the performance of the leader. The leadership that is owned must be responsible and have different characteristics to suit the organizational structure they have. The method studied is quantitative. Theories X and Y explain the antagonistic and cooperative characteristics in organizations. By understanding different behaviors, a situational approach is found through participatory leadership analysis. It can be seen that even though the leader has full authority over organizational control, he still cannot override the role of the subordinates.*

### ABSTRAK

Sebuah organisasi dengan gaya kepemimpinan dapat memiliki gaya berlainan dan memiliki cara pandang agar dapat berjalan sesuai dengan kinerja yang dimiliki oleh pemimpin. Kepimpinan yang dimiliki harus bisa bertanggungjawab dan memiliki ciri khas yang berbeda-beda agar sesuai dengan struktur organisasi yang dimiliki. Metode yang diteliti yaitu kuantitatif. Teori X dan Y menjelaskan karakteristik yang antagonis dan kooperatif dalam organisasi. Dengan memahami perilaku yang berbeda maka ditemukan pendekatan situasional melalui analisis kepemimpinan partisipatif. Hal ini dapat dilihat bahwa sekalipun pemimpin memiliki wewenang penuh terhadap kendali organisasi, tetap tidak bisa mengesampingkan peran para bawahan.

---

### PENDAHULUAN

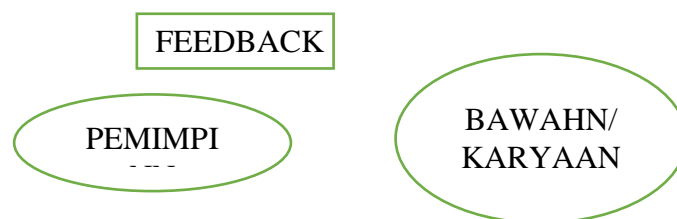
Indikator keberhasilan dapat dilihat bagaimana pemimpin bisa dapat mengayomi dan bertanggungjawab sesuai dengan fungsi yang dimiliki oleh struktur organisasi (Seno & Prasajo, 2019) Sering ditemukan bahwa masalah yang sering terjadi yaitu permasalahan atasan maupun bawahan yang sering tidak dapat memahami apa yang dikerjakan sehingga struktur organisasi kurang optimal dalam bekerja (Malayu, 2003) seharusnya antara pimpinan maupun bawahan dapat bekerjasama dan memiliki sinergi yang kuat sehingga optimalisasi struktur bisa sesuai di organisasi MariMengabdi (Kusnoto, 2001).

Menurut (Mulyadi & Rivai, 2009) dalam Lembaga terdapat bagian-bagian yang saling terkait yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai atau karyawan sebagai bawahan. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi menurut (Suranta, 2002) memiliki peran dan fungsi yang strategis sehingga dapat mengoptimalkan fungsi organisasi. (Hotmaida Siagian, 2002) mengatakan bahwasannya Kepemimpinan bahwa individu yang dapat dimiliki suatu jabatan tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain yaitu pegawai untuk dapat melaksanakan dan bertindak

sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Yukl, 2010).

Salah satu gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan dari seorang pemimpin tersebut yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik dapat dipengaruhi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja (Zhu, Riggio, Avolio, & Sosik, 2011).

Kepemimpinan dalam organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi (Suryana, 2013) Budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya (Surbakti, 1992). Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan. Adapun budaya organisasi tersebut menurut Mc Gregor (1960) memiliki sisi tentang sifat manusia dan perilaku manusia yang penting untuk dijadikan pedoman dalam menentukan gaya operasi atau praktik setiap pimpinan (Sondang P. Siagian, 2003). Sisi manusia berupa sifat dan perilaku menurut Mc Gregor dikenal dengan teori X (berdasarkan asumsi petunjuk dan kontrol) dan Teori Y (berdasarkan asumsi integrasi dan dukungan). Berikut kerangka berpikir sederhana dalam tulisan ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir Penulis**

Dengan diberlakukannya teori ini maka seorang pemimpin tidak selalu berorientasi pada diri sendiri sebagai seorang pemimpin namun juga penting untuk melihat sisi manusia yang membentuk budaya dalam organisasi (Northouse, 2013). Artinya, seorang pemimpin bekerja berpatokan pada sifat dan perilaku para bawahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Thoha, 2001). Sisi kemanusiaan menurut Mc Gregor inilah yang menjadi tujuan penulisan untuk dianalisis dalam menentukan tindakan yang harus dilakukan oleh pemimpin serta gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menjalankan kehidupan berorganisasi (Ali, 2012) Hal tersebut sangatlah penting mengingat organisasi dijalankan tidak hanya melalui satu gaya kepemimpinan saja dan dalam organisasi terdapat unsur manusia yang saling terikat baik secara tugas maupun ikatan sebagai manusia alami (Fayol, 2016).

Melihat pemaparan teori-teori di atas, peneliti ingin melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang diaplikasikan di MariMengabdi, yang merupakan industri media digital (Kaloh, 2003). Apakah gaya tersebut juga berdampak terhadap performa kinerja karyawannya. Peneliti mengajukan pertanyaan mengenai tipe kepemimpinan apa yang diaplikasikan oleh subjek penelitian, apakah gaya kepemimpinan subjek penelitian termasuk salah satu faktor yang membuat responden nyaman di kantor termasuk apa yang disukai dan tidak disukai responden terhadap gaya kepemimpinan subjek penelitian. (Iskandar, 2008)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan *descriptive-status method* (Mulyana, 2008) Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada beberapa karyawan MariMengabdi dari berbagai jabatan (2 level manajer, 3 level senior, 2 level junior/ staff) untuk menilai gaya kepemimpinan sebagaimana yang diungkapkan (Alie, 2012). Dengan membagi responden, peneliti ingin melihat apakah setiap level memiliki *impression* yang sama. Koresponden yang dipilih pun minimal sudah bekerja selama 3 bulan. Survei yang diberikan bersifat rahasia karena mencantumkan beberapa data pribadi responden.

Dalam sebuah organisasi, pemimpin seringkali disebut juga sebagai seorang manajer (Kartono, 2011). Kedua istilah tersebut tentu berbeda karena manajemen lebih pada pengaturan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian (Swasto, 2011). Robbins (2003) menjelaskan terkait manajer yaitu berkenaan dengan mengatasi suatu kerumitan dan Pemimpin Bawahan/ karyawan *feedback* Patokan kepemimpinan berkenaan untuk mengatasi perubahan (Kartono, 2010). Hal tersebut mempertegas bahwa kepemimpinan berkaitan dengan visi di masa yang akan datang. Gaya kepemimpinan sendiri menurut As'ad (1991) telah diketahui secara luas, yaitu: (1) Tipe otokratik adalah pemimpin yang sangat egois dengan menunjukkan sikap "keakuannya". Pemimpin ini selalu menggunakan cara yang lebih dianggap pantas dari dirinya sendiri sehingga segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin pasti benar dan ide atau gagasan karyawan atau bawahan tidak diakui. (2) Tipe karismatik adalah tipe yang memiliki daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai bawahan yang bisa dipercaya serta pengikut yang setia dan jumlahnya besar. (3) Tipe Paternalistik atau Maternalistik adalah kepemimpinan dengan sifat kebakakan atau keibuan. (4) Tipe Militeristik, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter dengan sistem satu komando atau satu perintah yang berasal dari pimpinan puncak dan harus dilaksanakan oleh bawahan. (5) Tipe Demokratis, mengutamakan manusia adalah makhluk hidup yang mulia sehingga selalu melibatkan bawahan (6) Tipe *Laissez Faire* atau delegatif, tipe ini bersifat permisif dan memberikan kepercayaan berupa tanggungjawab pekerjaan secara penuh kepada bawahan (M., 2016).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising
  - e. Ruang gerak
  - f. Keamanan
  - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a. Struktur kerja
  - b. Tanggung jawab kerja
  - c. Perhatian dan dukungan pemimpin

- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Responden sendiri menilai bahwa ada beberapa faktor yang membuat mereka nyaman untuk bekerja di kantor, diantaranya lingkungan kantor, teman sekantor dan termasuk gaya kepemimpinan atasan (Pasolong, 2021). Peneliti menilai faktor-faktor ini juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih detail mengenai hasil survei, akan dijabarkan sebagai berikut.

### **Tipe Kepemimpinan**

Semua koresponden sepakat bahwa tipe kepemimpinan subjek penelitian menganut sistem demokratis, dimana setiap bawahan diberikan tugas dari atasan sesuai dengan kemampuan atau keahlian masing-masing, tugas yang diberikan pun mudah dipahami (Bambang Istianto, 2011).

Subjek yang diteliti juga menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja masing-masing.

### **Gaya Kepemimpinan**

Responden di level manajer, menilai subjek penelitian merupakan leader yang *helpful*, bisa diajak berdiskusi atau *brainstorming* serta percaya pada kemampuan timnya. Namun disisi lain, subjek penelitian terlalu *micro manage* sehingga terkadang tidak ada ruang untuk improvisasi serta tugas yang diberikan kurang detail (Malenong, 2005).

Responden di level senior, menilai subjek penelitian merupakan sosok pemimpin yang demokratis, bisa diajak berdiskusi, mendengarkan setiap masukan dan masalah yang dihadapi. Tetapi subjek penelitian juga memiliki sifat emosional, memandang positif semua masalah yang terjadi namun juga terkadang bersikap otoriter (Sugiyono, 2009).

Responden di level junior, menilai subjek penelitian sebagai *leader* yang bisa diajak berkembang bersama, bertukar pikiran dan tidak pilih kasih antar tim, subjek penelitian juga sosok yang santai namun tegas, solutive dan tidak otoriter (Suharsimi, 2006).

## **KESIMPULAN**

Seorang pemimpin merupakan unsur penting dalam menjalankan kehidupan berorganisasi dengan memperhatikan kondisi para bawahannya. Sehingga pemimpin tersebut dalam mengambil keputusan haruslah melibatkan peran serta para bawahannya. Keputusan melibatkan bawahan tersebut sebagai upaya mengakomodir ide-ide yang bersifat membangun demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan melihat data survei yang ada dan mengingat dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi tidak hanya terfokus pada peran dari pemimpin melainkan keterlibatan dari bawahan juga patut mendapatkan tempat untuk pengambilan keputusan secara efektif. Jika bisa merangkul konteks teori X dan Y bahwa dalam menjalankan organisasi tetap memperhatikan keterkaitan antara pimpinan dan bawahan sehingga partisipasi antara kedua pihak mutlak diperlukan, maka subjek penelitian sudah mengakomodir kebutuhan tersebut (Syamdani, 2017).

Subjek penelitian bisa menempatkan posisi diberbagai tingkat jabatan, disesuaikan dengan *scope of work* masing-masing. Subjek penelitian juga melibatkan setiap bawahan dalam proses pengambilan keputusan sehingga terjadi interaksi demi tercapainya tujuan organisasi. Tindakan ini membuat responden di level junior pun merasa dilibatkan dalam setiap proses keputusan terkait organisasi.

### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Komunitas MariMengabdi*

Dan karena MariMengabdi merupakan industri media online, dimana ritme kerjanya pun juga cepat, terkadang instruksi yang diberikan oleh subjek penelitian kurang jelas sehingga bisa menghambat komunikasi ke bawahannya. Responden ada yang berpendapat jika subjek penelitian selalu memandang masalah dari sisi positif yang ternyata ini masuk dalam hal yang patut di kurangi dari gaya kepemimpinan subjek penelitian. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu (Soekanto, 2006) cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015) Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat (Mulyadi, 2015), yaitu :

1) Gaya kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan yang memusatkan kepada pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan yang mengutamakan dalam pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

3) Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*)

Kebebasan penuh diberikan oleh anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, Eko Maulana. (2012). *Kepemimpinan transformasional dalam birokrasi pemerintahan. (No Title)*. [Google Scholar](#)
- Alie, Marzuki. (2012). *Nilai-nilai Kepemimpinan di Dalam Ajaran Islam. Jakarta: Paper Tidak Diterbitkan*. [Google Scholar](#)
- Bambang Istianto, Bambang Is. (2011). *Demokratisasi Birokrasi (Vol. 1)*. POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT INDONESIA. [Google Scholar](#)
- Fayol. (2016). *No Title. . . Modul Perkuliahan Manajemen Pusat Data : Manajemen Kepemimpinan Dan Tim*. [Google Scholar](#)
- Iskandar. (2008). *No Title. Metodologi Peneliti Pendidikan Dan Sosial*. [Google Scholar](#)
- Kaloh, Johan. (2003). *Kepala Daerah: Pola Kegiatan, Kekuasaan dan Perilaku Kepala Daerah, dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. PT. Gramedia Pustaka Utama. [Google Scholar](#)
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah kepemimpinan Abnormal itu?* [Google Scholar](#)
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada*. [Google Scholar](#)
- Kusnoto, Hendro. (2001). *The Best Management Practice*. Jakarta: PT Gramedia. [Google Scholar](#)
- M., M. Alfian Alfian. (2016). *Wawasan kepemimpinan politik: perbincangan kepemimpinan di ranah kekuasaan*. PT. Penjuru Ilmu Sejati. [Google Scholar](#)
- Malayu, Hasibuan. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Malenong, Lexy J. (2005). *Metodelogi Penelitian Kualitatif Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*. [Google Scholar](#)

- Mulyadi. (2015). *Gaya Kepemimpinan*. [Google Scholar](#)
- Mulyadi, Deddy, & Rivai, Veithzal. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: *Rajawali Pers*. [Google Scholar](#)
- Mulyana, Deddy. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif: Paradigma baru ilmu komunikasi dan ilmu sosial lainnya*. Bandung: *Remaja Rosdakarya*. [Google Scholar](#)
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik*. Jakarta: *PT. Indeks Permata Puri Media*. [Google Scholar](#)
- Pasolong, Harbani. (2021). *Kepemimpinan birokrasi*. Penerbit Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Seno, Ramadhani Haryo, & Prasojo, Eko. (2019). Analisis Faktor Penghambat Kebijakan Reformasi Administrasi di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 6(2), 76–88. [Google Scholar](#)
- Siagian, Hotmaida. (2002). *Pengaruh supervisi kepala ruang rawat inap, kemampuan, motivasi dan imbalan tenaga perawat pelaksana terhadap kinerja tenaga perawat pelaksana diruang rawat inap rsud sidoarjo*. UNIVERSITAS AIRLANGGA. [Google Scholar](#)
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta, *Bumi Aksara*. [Google Scholar](#)
- Soekanto, Soerjono. (2006). *Sosiologi: suatu pengantar* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S.(2000). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, S. (2009). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Edisi 8. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 134. [Google Scholar](#)
- Suranta, Sri. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116–138. [Google Scholar](#)
- Surbakti, Ramlan. (1992). *Memahami ilmu politik*. Grasindo. [Google Scholar](#)
- Suryana, Asep. (2013). *Value Based Leadership*. Bandung: Nurani Press. [Google Scholar](#)
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB press. [Google Scholar](#)
- Syamdani, Dkk. (2017). No Title. *Mahyeldi : Memimpin Adalah Melayani*. [Google Scholar](#)
- Thoha, Miftah. (2001). *Kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan Perilaku*. Penerbit *PT. RajaGrafindo Persada*. Jakarta. [Google Scholar](#)
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: *PT Indeks*. [Google Scholar](#)
- Zhu, Weichun, Riggio, Ronald E., Avolio, Bruce J., & Sosik, John J. (2011). The effect of leadership on follower moral identity: Does transformational/transactional style make a difference? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 150–163. [Google Scholar](#)