

## Faktor Kesiapan Pola Kepemimpinan Untuk Menunjang Keefektifan Organisasi

Nurvi Oktiani

nurvi.nvk@bsi.ac.id

Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRACT

*Leadership is the most essential factor in a company, an observation has been made that an effective leadership can have an influence on organizational effectiveness, therefore readiness is needed for a leader to lead his company in order to create effectiveness in the organization, research uses quantitative research designs, data obtained through distributing questionnaires to 40 employees at PD Pasar Jaya HWI Lindeteves, West Jakarta, purposive sampling technique, data processing techniques using factor analysis through correlation matrix calculations, factor extraction and factor rotation, from data processing obtained from the Rotated component matrix above. It can be concluded that of the 14 indicators there are reduced to 4 factors only, which consists of factors that can form Leadership Pattern Readiness Level 1 (one) to 4 (four), for the future companies can apply the factors - these factors are to support the effectiveness of the organization accompanied by other factors such as the application of effective communication, good relationships with consumers, the ability of employees*

**Keywords:** Leadership Patterns; Effectiveness; Organization; Factor Analysis

### ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan faktor yang paling esensial dalam suatu perusahaan, suatu observasi telah dilakukan bahwa suatu kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh terhadap keefektifan organisasi, oleh sebab itu dibutuhkan kesiapan bagi seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya agar terciptanya keefektifan dalam organisasi, penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 40 orang karyawan pada PD Pasar Jaya HWI Lindeteves Jakarta Barat, teknik pengambilan Purposive sampling, teknik pengolahan data dengan menggunakan analisis faktor melalui perhitungan matrik korelasi, ekstraksi faktor dan rotasi faktor, dari pengolahan data diperoleh dari hasil Rotated component matrix diatas dapat disimpulkan bahwa dari 14 Indikator terdapat direduksi menjadi 4 faktor saja, dimana terdiri dari faktor – faktor yang dapat membentuk Kesiapan Pola Kepemimpinan Level 1 (satu) sampai 4(empat), untuk kedepannya prusahaan dapat menerapkan faktor- faktor tersebut untuk menunjang keefektifan organisasi disertai dengan faktor lainnya seperti penerapan komunikasi yang efektif, hubungan yang baik dengan konsumen, kemampuan karyawan

**Keywords:** Pola Kepemimpinan; Keefektifan; Organisasi; Analisis Faktor

### INTRODUCTION

Kepemimpinan merupakan salah satu dari bahagian yang paling esensial dari suatu perusahaan untuk mempertahankan bisnis mereka, serta menghadapi masalah yang disebabkan oleh pertumbuhan serta percepatan ekonomi, oleh sebab itu pimpinan yang bertanggung jawab dalam

dalam hal pengontrolan dan mengambil alih kegiatan ataupun aktivitas operasional perusahaan dan seorang pemimpin yang baik akan mampu mensetting rasa optimis terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan sementara itu, pimpinan akan berusaha untuk menjalankan perusahaan melalui strategi yang efektif (Hao & Yazdanifard, 2015)

Suatu pola kepemimpinan yang efektif dapat diobeservasi melalui beberapa indikator, dimana suatu kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi sehingga dapat diartikan bahwa antara keduanya, dan merupakan suatu bagian yang terpenting bilamana perusahaan dapat lebih memahami dari pengaruh pola kepemimpinan ini terhadap kinerja karyawan (Kuchynková, 2016)

Proses pengelolaan gaya kepemimpinan dapat dilihat bagaimana pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya atau Follower, efektivitas kepemimpinan telah didefinisikan sebagai suatu fungsi bagi seorang pemimpin yang memiliki suatu peran dalam memberikan benefit atau keuntungan bagi perusahaan dan juga bawahan (karyawannya) berdasarkan definisi diatas yang menyatakan bahwa seorang pimpinan pada akhirnya memberikan keuntungan bagi perusahaan secara umum bagi organisasi, serta juga memiliki suatu kewajiban dalam memberikan motivasi, peningkatan kinerja bawahan (karyawan) dan juga memelihara nama baik perusahaan (Visser, 2013)

Suatu pola kepemimpinan tidak akan terlepas dari tingkah laku yang ditampilkan secara langsung oleh seorang pimpinan, tingkah laku dari seorang pimpinan akan berhubungan langsung dengan peningkatan dan memfasilitasi suatu proses perubahan, (Yukl, 2016) Leadership atau yang lebih dikenal dengan istilah kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh social yang mana memberikan pengaruh dalam mencari cara ataupun strategi yang mana melibatkan seluruh subordinat (pengikut dan bawahan) dan seorang pemimpin dapat diartikan sebagai seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang mendelegasikan atau memberikan pengaruh satu sama lain dan bertindak sesuai dengan tujuan yang spesifik., karena pada masa sekarang ini organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mengarahkan kepada keefektifan organisasi dan mengetahui mengenai kompleksitas dan perubahan lingkungan yang sangat cepat (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014)

Leadership merupakan semacam kekuatan yang mana dapat diartikan seseorang yang memiliki suatu kemampuan untuk mempengaruhi ataupun merubah suatu nilai, kepercayaan, tingkah laku dan kepribadian orang lain (Hao & Yazdanifard, 2015), seorang pemimpin yang memiliki kekuatan dalam pola kepemimpinan akan menjadi suatu contoh atau puanutan yang baik (role model) terhadap karyawan, karena seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mencapai suatu tujuan dengan cara

efektif, akan menerima akan memperoleh suatu hasil yang terbaik dari pencapaiannya, dan akan mendapat pengakuan dari subordinate atau atau dari karyawan. Lebih daripada hal tersebut (John & Chattopadhyay, 2015)

1. Faktor kesiapan Pola kepemimpinan Level 1 (Preparedness Level 1) atau dimana Pola kepemimpinan yang diperlukan dalam melengkapi kekurangan karyawan dalam peningkatan kepercayaan diri dan motivasi dan suatu usaha untuk pencapaian tanggung jawab karyawan yang terdiri dari
2. Faktor kesiapan Pola kepemimpinan Level 2 (Preparedness Level 2) dimana kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang pimpinan dalam peningkatan Skill atau kemampuan karyawan dilingkungan kerja sehingga karyawan memiliki kepercayaan yang luar biasa terhadap diri mereka sendiri, sehingga adanya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan
3. Faktor Kesiapan Pola Kepemimpinan Level 3 (Preparedness Level 3) dimana kemampuan yang harus dimiliki oleh pimpinan dalam usaha peningkatan ke mampuan karyawan agar mereka mampu bekerja secara independent dan mengetahui pekerjaan ataupun job description dan job specification masing – masing
4. Faktor kesiapan pola kepemimpinan Level 4 (Preparedness Level 4) dimana kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dimana disini karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab secara penuh tanpa adanya Zero Defect( kegagalan dalam melakukan pekerjaan atau meminimalisir resiko pekerjaan) selain itu pada level ini dibutuhkan suatu pengembangan inisiatif dan inovasi dari karyawan agar lebih maturity

Dalam proses peningkatan efektifitas organisasi, peran serta kesiapan kepemimpinan sangat dibutuhkan hal ini dinyatakan oleh (Meraku, 2017) suatu pencapaian keefektifan organisasi dapat diperoleh melalui proses penerimaan dan dukungan dari visi dan misi yang disampaikan ataupun yang direncanakan oleh pimpinan, dan juga kesiapan pimpinan, jika pimpinan tidak merasa siap maka setiap proses kerja, strategi dan proyek yang kemungkinan dilakukan dengan perencanaan sesempurna mungkin, maka tidak dapat terealisasi, sedangkan literatur lain (Mishra & Misra, 2017) dalam suatu konsep keefektifan organisasi dapat disimpulkan terdiri dari beberapa kriteria diantaranya fleksibilitas organisasi, penyesuaian dan penyelesaian permasalahan dan tekanan dari dalam dan luar organisasi, produktivitas, dan kriteria ini bisa digeneralisasi untuk semua organisasi, kriteria lain juga ditekankan kepada penyelesaian konflik, peran serta semua komponen dalam organisasi, hubungan ketenagakerjaan, kepemimpinan, serta evaluasi dari indicator- indicator dari organisasi yang efektif, sedangkan literatur lain menyatakan bahwa (Shoraj & Memetaj, 2017) secara

konsekwensinya suatu dukungan yang baik akan meningkatkan keefektifan organisasi, dengan kata lain suatu pendekatan dapat diidentifikasi melalui komponen tingkah laku (behavior) kepemimpinan sebagai suatu bentuk ideal, memberikan pengaruh yang ideal, inspirasi dan motivasi, dan memiliki analisis dan intelektual, suatu pola kepemimpinan merupakan suatu seni dalam mempengaruhi pihak lain dalam hal ini adalah karyawan dalam memaksimalkan kinerja mereka dalam penyelesaian dari banyak tugas, dan proyek, selain itu kepemimpinan dapat dianggap sebagai suatu proses dari mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam organisasi yang mengusahakan suatu pencapaian tujuan organisasi, dengan adanya pola – pola kepemimpinan ini dapat mempengaruhi keefektifan organisasi dan kinerja karyawan (Sandybayev, 2019)

## METHODS

Penelitian dilakukan dengan desain penelitian kuantitatif, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada PD Pasar Jaya HWI Lindeteves Jakarta barat, responden berjumlah 40 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, metode pengolahan data dengan menggunakan analisis faktor dimana dilakukan melalui perhitungan matrik korelasi, ekstraksi faktor dan rotasi faktor

## RESULTS AND DISCUSSION

Perhitungan analisa faktor dapat dilakukan melalui menghitung matrik korelasi untuk mengetahui syarat kecukupan, melakukan ekstraksi faktor dan Rotasi Faktor

Perhitungan Matrik Korelasi

Merupakan keputusan pertama yang harus diambil dalam upaya menganalisa apakah data yang diterima mencukupi atau memenuhi persyaratan didalam faktor, dan ukuran yang digunakan adalah Kaiser – Meyer Olkin (KMO) dimana metode KMO ini digunakan untuk mengukur syarat kecukupan data untuk analisis faktor

Dalam KMO and Bartlett's Test dapat digambarkan bahwa syarat kecukupan yang pertama adalah dari KMO MSA (Kaiser- Meyer syarat kecukupan untuk Barlett test, jika dilihat dimana jika nilai KMO MSA diatas maka diperoleh nilai sebesar 0,593 dan dapat diartikan data tersebut memenuhi syarat kecukupan untuk analisis faktor nilai KMO MSA sebesar 0.593 sehingga proses analisis factor dapat dilanjutkan selain itu nilai Barlett Test mencapai nilai 250.783, dengan nilai signifikan : (0.000) sehingga dengan metode Barlett telah memenuhi persyaratan analisis Faktor, berikut akan ditampilkan tabel KMO and Barlett's test :

Tabel 1. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.593
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	250.783
	df	91
	Sig.	.000

Dalam KMO and Bartlett's Test dapat digambarkan bahwa syarat kecukupan yang pertama adalah dari KMO MSA (Kaiser- Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequate) dan Barlett's test dimana jika KMO MSA lebih besar 0.5 maka memenuhi syarat kecukupan untuk Barlett test, jika dilihat dimana jika nilai KMO MSA diatas maka diperoleh nilai sebesar 0,593 dan dapat diartikan data tersebut memenuhi syarat kecukupan untuk analisis faktor nilai KMO MSA sebesar 0.593 sehingga proses analisis factor dapat dilanjutkan selain itu nilai Barlett Test mencapai nilai 250.783, dengan nilai signifikan : (0.000) sehingga dengan metode Barlett telah memenuhi persyaratan analisis Faktor Ekstraksi Faktor

Metode ini digunakan untuk mereduksi data dari berbagai berbagai indicator untuk menghasilkan faktor yang mampu menjelaskan korelasi antara faktor , hal ini dinyatakan dalam total variance explained (Ghozali, 2012)

Tabel 2.  
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.514	32.246	32.246	4.514	32.246	32.246
2	2.117	15.120	47.365	2.117	15.120	47.365
3	1.797	12.838	60.203	1.797	12.838	60.203
4	1.477	10.554	70.757	1.477	10.554	70.757
5	.961	6.866	77.623			
6	.750	5.358	82.981			
7	.708	5.054	88.035			
8	.555	3.964	91.999			
9	.358	2.560	94.559			
10	.238	1.700	96.259			
11	.171	1.223	97.482			
12	.157	1.119	98.601			
13	.118	.845	99.446			
14	.078	.554	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Pada tampilan Total Variance Explained menjelaskan tentang besarnya varian yang dapat dijelaskan oleh factor yang terbentuk, bila total, dalam (Widaryono: ) bila total inisial Eigenvalues >/ 1, maka dapat diartikan bahwa factor tersebut dapat menjelaskan indicator yang disebutkan dengan baik, dalam table variance explained diatas dapat kita lihat bahwa total Initial Eigenvalues besar dari 1 dimana bernilai 4.514 sehingga dapat diartikan bahwa indicator gaya kepemimpinan dapat dijelaskan dengan baik terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan nilai initial eigenvalues diatas maka dapat diperoleh 4 (empat) Faktor seperti pada tampilan Rotated Component Matrix, jika dilihat dari kolom Extraction Sums Of Squared Loading dimana dapat diartikan bahwa seberapa besar factor tersebut terbentuk dan menjelaskan varian indicator yang ada dimana jika 14 indikator tersebut dijadikan 1 (satu) factor maka factor tersebut mampu menjelaskan varian indicator sebesar 32.246%, dan jika dari 12 indikator tersebut dijadikan empat(4) factor maka factor tersebut mampu menjelaskan indicator sebesar 70.757% dimana untuk factor pertama mampu memnjelaskan 32..246%, factor kedua 15.120 %, factor ketiga 12.388%, dan factor ke empat 10.554%

#### Rotasi Faktor

Setelah melakukan ekstraksi faktor langkah selanjutnya adalah melakukan rotasi faktor dimana bertujuan untuk memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan, dimana hasil metode rotasi digunakan dengan metode varimax dan Quartimax

Tabel 3  
Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
Disegani dan mampu memberi motivasi kepada bawahan	0.722	-0.202	0.183	0.112
Memiliki wewenang untuk mendelegasikan tugas dan pemberian sanksi	0.844	0.159	0.062	0.164
Memiliki keahlian dan kecakapan dan pengetahuan terhadap penugasan	0.509	0.619	0.008	0.124
Memotivasi Karyawan dan berupaya untuk peningkatan keahlian dan kecakapan karyawan dengan berbagai program pelatihan	0.171	0.746	0.351	-0.274
Menyediakan fasilitas serta sarana dan prasarana untuk menunjang keterampilan staf dan karyawan dalam bekerja	0.552	0.244	0.492	-0.394
Memiliki serta memberikan kewenangan penuh kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya untuk mandiri	0.211	0.076	0.212	0.547

Memiliki pengaruh persuasiv e (mengajak) dalam membimbing	0.875	0.233	-0.105	0.142
Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan bawahan	0.216	0.756	-0.165	0.249
Memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dan memberikan peluang serta kesempatan kepada karyawan untuk mengeksplorasi pengetahuan dan keterampilannya	0.395	0.13	0.103	0.729
Memiliki wewenang dan pendelegasian tugas untuk memberikan reward dan punishment terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	0.008	0.067	0.809	0.207
Mendorong kepercayaan diri yang tinggi dalam peningkatan kinerja atau performance karyawan	0.146	0.012	0.881	0.241
Memiliki dan berusaha mengembangkan inisiatif dan peningkatan inovasi bagi karyawan dengan bantuan sumber informasi, sarana dan prasarana yang memadai	-0.103	0.293	0.449	0.699
Dapat bekerjasama dan memiliki hubungan yang baik dengan bawahan	-0.136	0.647	-0.074	0.41
Keterbukaan atas saran dan kritikan yang diberikan oleh karyawan	-0.05	0.716	0.415	0.121

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Dari hasil Rotated component matrix diatas dapat disimpulkan bahwa dari 14 Indikator terdapat direduksi menjadi 4 faktor saja, dimana terdiri dari :

1. Faktor kesiapan Pola kepemimpinan Level 1 (Preparedness Level 1) dari pengolahan Rotated Component matrix terdiri atas peningkatan motivasi kepada karyawan, pengaturan wewenang serta pendelegasian tugas dan penegasan dalam pemberian sanksi, mengusahakan fasilitas berupa sarana dan prasarana untuk menunjang keterampilan karyawan dalam bekerja , serta meningkatkan pola bimbingan dan memberikan pengaruh persuasive kepada karyawan
2. Faktor kesiapan Pola kepemimpinan Level 2 (Preparedness Level 2) peningkatan keahlian serta kecakapan sehingga mendukung dalam proses penugasan, peningkatan program pelatihan dan kecakapan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja, beradaptasi terhadap Lingkungan pekerjaan serta bawahan, peningkatan kerjasama serta hubungan yang baik dengan semua bagian dan bawahan, terbuka terhadap saran dan kritikan untuk meningkatkan kemampuan dan evaluasi kerja

3. Faktor Kesiapan Pola Kepemimpinan Level 3 (Preparedness Level 3) dimana pimpinan harus memberikan kewenangan serta pendelegasian tugas yang jelas, memberikan penghargaan ataupun sanksi yang jelas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, mendorong kepercayaan serta motivasi bagi karyawan dalam upaya peningkatan kinerja
4. Faktor kesiapan pola kepemimpinan Level 4 (Preparedness Level 4) sedangkan pada level ini untuk mempersiapkan pola kepemimpinan ini diharapkan memiliki kewenangan yang penuh kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya secara mandiri, meningkatkan kemampuan dalam mempengaruhi bawahan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengeksplorasi pengetahuan dan keterampilan, serta berusaha meningkatkan inisiatif dalam upaya peningkatan inovasi karyawan yang dibantu dengan sumber informasi, sarana dan prasarana yang memadai.

## CONCLUSIONS

Dari hasil pengolahan data dan didapatkan Rotated Component matrix telah dilakukan reduksi 14 Faktor yang menjadi indikator menjadi 4 faktor yang terdiri atas kesiapan pola kepemimpinan berdasarkan level 1 – 4, kesiapan pola kepemimpinan level 1 dimana pola kepemimpinan yang mempersiapkan karyawan agar dapat memperbaiki kekurangan – kekurangan dari segi keahlian dan kemampuan demi meningkatkan motivasi untuk memenuhi tanggung jawab sebagai karyawan, kesiapan pola kepemimpinan level 2 (dua) merupakan kesiapan pola kepemimpinan yang mengarahkan kepada upaya peningkatan skill atau kemampuan karyawan dan dalam proses peningkatan kinerja karyawan agar lebih baik, sedangkan level ketiga pola kepemimpinan level 3 lebih menitik beratkan pada peningkatan kemampuan karyawan agar dapat bekerja independent (mandiri) sehingga dapat menyelesaikan Job description sesuai dengan apa yang ditugaskan, sedangkan level 3 (tiga) menitikberatkan pada bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan bertanggung jawab secara penuh tanpa adanya zero defect (kegagalan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir resiko, selain itu diupayakan dalam pengembangan inisiatif dan inovasi agar karyawan lebih maturity, kedepannya diharapkan agar perusahaan khususnya pemimpin dapat memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi level kesiapannya dalam rangka menunjang keefektifan organisasi, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keefektifan organisasi diantaranya penerapan komunikasi yang efektif, hubungan yang baik dengan konsumen, kepuasan konsumen, image perusahaan, kepercayaan, penyelesaian complain pelanggan dengan baik, hubungan dengan supplier, pengerjaan proyek manajemen, dan kemampuan karyawan

## REFERENCES

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hao, M. J., & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change. *Global Journal of Management and Business Research : A Administration and Management*, 15(9), 1–6.
- John, S., & Chattopadhyay, P. (2015). Factors impacting leadership effectiveness: A literature review. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(6), 156. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000156>
- Kuchynková, L. (2016). Identification of factors associated with leadership-style efficiency of managers. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(6), 1971–1979. <https://doi.org/10.11118/actaun201664061971>
- Meraku, A. (2017). Role of Leadership in Organizational Effectiveness. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(11), 336–340. <https://doi.org/10.18178/joebm.2017.5.11.535>
- Mishra, P., & Misra, R. K. (2017). Entrepreneurial Leadership and Organizational Effectiveness: A Comparative Study of Executives and Non-executives. *Procedia Computer Science*, 122, 71–78. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.343>
- Nanjundeswaraswamy, T. ., & Swamy, D. . (2014). Leadership styles. *Advances In Management*, 2(7), 57–62. <https://doi.org/10.4324/9781315081168-3>
- Sandybayev, A. (2019). Impact of Effective Entrepreneurial Leadership Style on Organizational Performance: Critical Review. *International Journal of Economics and Management*, 1(1), 47–55.
- Shoraj, P. D., & Memetaj, M. M. (2017). Impact of Leadership Versus Organizational Effectiveness in the Secondary Banking Sector in Albania. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(5), 170. <https://doi.org/10.26417/ejms.v5i1.p170-176>
- Visser, V. (2013). *Leader Affect and Leadership Effectiveness How Leader Affective Displays Influence Follower Outcomes*. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Yukl, G. (2016). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>