

Gaya Kepemimpinan Organisasi pada Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) di STTI-STIENI Jakarta

Gary Yefta Herbeth Siagian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta

Page | - 497 -

Correspondence Email : garyyeftanew02@yahoo.com

ABSTRAK

Salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi agar tercapai sebuah tujuan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sebuah kinerja yang optimum. Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, dan tingkat kinerja kepemimpinan organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta.

Populasi seluruh mahasiswa dan mahasiswi Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta. Sampel yang digunakan adalah 39 responden. Penelitian ini menggunakan metode survei. Metode yang digunakan kuota sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik modus.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan organisasi persekutuan mahasiswa kristen Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan visioner sebesar 3,11. Sedangkan kinerja kepemimpinan organisasi organisasi persekutuan mahasiswa kristen Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta menunjukkan hasil cukup sebesar 2,74. Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi serta dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai tingkat kepuasan gaya organisasi persekutuan mahasiswa kristen Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta.

ABSTRACT

One very important factor for a leader in leading an organization in order to achieve a goal is the leadership style. Leadership style has a very close relationship of an organization. A good leadership style will produce an optimum performance. Performance is the overall result of a person in carrying out tasks during a certain period. The purpose of this study is to determine the leadership style, and the level of organizational leadership performance of the Christian Student Association (PMK) of the Indonesian National College of Technology and Economics Jakarta.

Population of all students of the Indonesian College of Technology and Economics Jakarta. The sample used was 39 respondents. This research uses survey method. The method used is quota sampling. The analytical tool used is descriptive analysis and statistical analysis mode.

The results of the study showed that the leadership style of the Christian Student Association of the Indonesian National College of Technology and Jakarta Jakarta found that the most dominant leadership style was the visionary leadership style of 3,11. While the leadership performance of the Christian student association organization of the Indonesian National College of Technology and Economics Jakarta showed sufficient results of 2,74. This research is expected to provide additional information and can be taken into consideration regarding the level of satisfaction of the organizational style of the Christian Student Association of Indonesian National Institute of Technology and Economics Jakarta.

Keywords: Styles, Leadership, Performance, Organization, Students

PENDAHULUAN

Kampus merupakan tempat dimana mahasiswa berkumpul dan menimba ilmu. Dalam sebuah kampus diperlukan sebuah organisasi yang menunjang berjalannya aktivitas baik secara internal ataupun eksternal. Organisasi kampus internal dan eksternal tidak hanya sekuler tetapi rohani. Salah satu organisasi rohani internal kampus yaitu Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK). Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia (STTI-STIENI) merupakan salah satu institusi pendidikan di Jakarta Timur. STTI memiliki 3 (tiga) program studi yaitu teknik mesin, teknik elektro, dan teknik informatika, sedangkan STIENI memiliki 2 (dua) program studi yaitu akuntansi dan manajemen untuk kelas regular maupun karyawan. Kampus STTI-STIENI berdiri sejak tahun 1986. Organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) STTI-STIENI berdiri pada tanggal 23 November 2016.

Tabel 1. Data Mahasiswa Persekutuan Mahasiswa/i Kristen Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta

Keterangan	Tahun (Orang)		
	2017	2018	2019
Laki-laki	12	14	11
Perempuan	15	18	28
Jumlah Mahasiswa	27	32	39

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan data Tabel 1, menunjukkan pertumbuhan organisasi Persekutuan Mahasiswa/i Kristen (PMK) Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta meningkat. Hal ini dikarenakan adanya peranan seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi. Salah satu faktor berhasil maju atau gagalnya sebuah organisasi yaitu dengan adanya seorang pemimpin dalam menjalankan visi misi organisasi yang akan berdampak pada pencapaian target.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2009). Jika seorang pemimpin memiliki integritas yang sangat tinggi, maka kita akan terkejut dengan hasil sangat tinggi yang akan organisasi raih. Menurut Usman, (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara. Seorang pemimpin memiliki gaya yang khas dalam memimpin sebuah organisasi.

Gaya merupakan suatu sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan, agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Menurut Ardana, (2011) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam proses mempengaruhi orang lain. Thoha (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan

oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Menurut Robbins, (2014) ada 4 (empat) gaya kepemimpinan yaitu kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner. Gaya kharismatik mendeskriptifkan para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Dan Gaya kepemimpinan visioner merupakan kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak bersinergi dengan kinerja seorang pemimpin.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri 2008). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, dan tingkat kinerja kepemimpinan organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020-April 2020. Pemilihan lokasi dilakukan pada Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia Matraman Jakarta Timur yang secara sengaja (*purposive*), mengingat Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia (STTI-STIENI) merupakan kampus yang memiliki luas bangunan yang minim seperti pertokoan di daerah Matraman Jakarta Timur yang berdiri sejak 33 Tahun (Siagian, 2020).

Sampel penelitian ini adalah mahasiswa Persekutuan Mahasiswa/i Kristen (PMK) STTI-STIENI. Metode pengambilan sampel ditentukan dengan *quota sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2009). Jumlah responden diambil sebanyak 39 responden.

Metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan mahasiswa PMK STTI-STIENI yang berpedoman pada kuesioner. Data-data yang diperoleh berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan mahasiswa/i PMK STTI-STIENI. Data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal dan karya ilmiah yang mendukung dalam penelitian.

Metode Analisis Data. Untuk menganalisis karakteristik responden, gaya, dan kinerja kepemimpinan digunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau

generalisasi (Sugiyono, 2007). Analisis deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan (Priyatno, 2014). Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi anggotanya dalam menilai gaya dan tingkat kinerja kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi PMK.

Hasil dari perhitungan terhadap persepsi gaya dan tingkat kinerja kepemimpinan berdasarkan pernyataan yang disebarkan kepada 39 mahasiswa/i PMK di lingkungan kampus Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia (STTI-STIENI) dengan teknik statistik modus yaitu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sering muncul dengan frekuensi terbanyak sehingga memperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi anggotanya tentang gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi berdasarkan gaya kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional dan visioner (Riadi, 2016).

Dimana dalam perhitungannya menggunakan program microsoft excel Tahun 2010. Skala penilaian persepsi anggota yang umum dipakai untuk menginterpretasikan index dapat dilihat pada **Tabel 2.**

Kriteria Persepsi Penilaian Gaya Kepemimpinan Index

Nilai Index	Kriteria Persepsi Penilaian Index
0,0-1,0	Sangat kurang
1,1-2,1	Kurang
2,2-3,2	Cukup
3,3-4,3	Baik
5,3-6,3	Sangat baik

Sumber : Data Perhitungan Hasil Pengamatan (2020)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa/i organisasi persekutuan mahasiswa kristen Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia (STTI-STIENI) yaitu perempuan sebesar 51,28%, sisanya sebesar 48,72% adalah laki-laki. Untuk pendidikan terakhir mahasiswa/i PMK STTI-STIENI mayoritas 90% yaitu SMA, dan sisanya Diploma tiga sebesar 10%. Untuk semester/tingkatan dalam penelitian ini yaitu tingkat empat yaitu sebesar 40%, tingkat dua yaitu sebesar 20%, tingkat enam yaitu sebesar 30% dan untuk tingkat delapan sebesar 5% dan sisanya sebesar 5% untuk tingkat >8. Sedangkan untuk program studi (prodi) sebesar 30% yaitu manajemen, akuntansi sebesar 30%, teknik mesin sebesar 20%, teknik informatika sebesar 15%, dan sisanya teknik elektro sebesar 5%. Dan untuk usia mahasiswa/i PMK STTI-STIENI mayoritas yaitu usia 20-25 tahun sebesar 80%, sisanya sebesar 20% yaitu mahasiswa/i berusia 25-30 tahun.

Analisis Statistik Modus

Analisis statistik modus merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan Organisasi PMK STTI-STIENI di Jakarta. Analisis statistik modus digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan Organisasi PMK STTI-STIENI dengan melihat nilai yang terbanyak

pada sebaran data responden yang terdiri dari gaya kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner.

Gaya Kepemimpinan Kharismatik Organisasi PMK STTI-STIENI

Berdasarkan Tabel 3, penilaian gaya kepemimpinan kharismatik organisasi PMK STTI-STIENI terhadap delapan (8) butir pertanyaan dengan menggunakan kuesioner sebesar 2,09. Berdasarkan tabel kriteria persepsi penilaian gaya kepemimpinan index menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan kharismatik organisasi PMK STTI-STIENI adalah kurang.

Tabel 3.

Penilaian Gaya Kepemimpinan Kharismatik Organisasi PMK STTI-STIENI

Pertanyaan	Skor Nilai Gaya Kepemimpinan Kharismatik										Ket
	1		2		3		4		5		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Memiliki visi untuk sasaran organisasi dalam meningkatkan pencapaian ke depan.	0	0	0	0	1	2,56	18	46,15	20	51,29	-
Dapat menyampaikan visi yang mudah dipahami.	0	0	0	0	0	0	15	38,46	24	61,54	-
Bersedia menanggung risiko yang tinggi.	0	0	0	0	18	46,15	11	28,20	10	25,65	-
Memilik kemampuan dalam menghadapi perilaku yang dianggap berlawanan dengan norma.	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Terlibat pengorbanan diri untuk meraih visi.	0	0	0	0	4	10,26	15	38,46	20	51,28	-
Mampu menilai secara realistis kendala lingkungan.	0	0	0	0	0	0	16	41,02	23	58,98	-
Mampu memahami kemampuan bawahannya.	0	0	0	0	0	0	1	2,56	38	97,44	-
Memiliki jiwa responsif terhadap kebutuhan organisasi PMK.	0	0	0	0	0	0	4	10,25	35	89,75	-
Total Skor	0	0	0	0	23	58,97	80	205,1	209	535,93	2,09

Sumber : Data diolah (2020)

Keterangan : Angka 1 = sangat tidak setuju, angka 2 = tidak setuju, angka 3 = netral, angka 4 = setuju, angka 5 = sangat setuju

Untuk tabel keterangan, angka tersebut merupakan hasil dari nilai rata-rata modus dibagi dengan 100%.

Gaya Kepemimpinan Transaksional Organisasi PMK STTI-STIENI

Berdasarkan Tabel 4, penilaian gaya kepemimpinan transaksional organisasi PMK STTI-STIENI terhadap delapan (8) butir pertanyaan dengan menggunakan kuesioner sebesar 1,32. Berdasarkan tabel kriteria persepsi penilaian gaya kepemimpinan index menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan transaksional organisasi PMK STTI-STIENI adalah kurang.

Tabel 4.

Penilaian Gaya Kepemimpinan Transaksional Organisasi PMK STTI-STIENI

Pertanyaan	Skor Nilai Gaya Kepemimpinan Transaksional										Ket
	1		2		3		4		5		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Memandu bawahannya menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.	0	0	0	0	0	0	20	51,28	19	48,72	-
Memotivasi bawahannya menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas	0	0	0	0	0	0	20	51,28	19	48,72	-
fokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.	0	0	0	0	0	0	5	12,82	34	87,18	-
Menggunakan serangkaian imbalan untuk memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja.	39	100	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Menggunakan serangkaian imbalan untuk mengakui pencapaian organisasi.	39	100	0	0	0	0	0	0	0	0	
Melihat permasalahan dengan mencari penyimpangan dari aturan kerja.	0	0	0	0	0	0	19	49,72	20	51,28	-

Mencari penyimpangan dari standar sebuah organisasi.	0	0	0	0	8	20,51	10	25,64	21	53,85	-
Melihat permasalahan dan menempuh tindakan perbaikan.	0	0	0	0	0	0	20	51,28	19	48,72	-
Total Skor	39	100	0	0	8	20,51	94	242,02	132	338,47	1,32

Sumber : Data diolah (2020)

Keterangan : Angka 1 = sangat tidak setuju, angka 2 = tidak setuju, angka 3 = netral, angka 4 = setuju, angka 5 = sangat setuju

Untuk tabel keterangan, angka tersebut merupakan hasil dari nilai rata-rata modus dibagi dengan 100%.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Organisasi PMK STTI-STIENI

Berdasarkan Tabel 5, penilaian gaya kepemimpinan organisasi PMK STTI-STIENI terhadap delapan (8) butir pertanyaan dengan menggunakan kuesioner adalah sebesar 1,60. Berdasarkan tabel kriteria persepsi penilaian gaya kepemimpinan index menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan transformasional organisasi PMK STTI-STIENI adalah kurang.

Tabel 5.

Penilaian Gaya Kepemimpinan Transformasional Organisasi PMK STTI-STIENI

Pertanyaan	Skor Nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional										Ket
	1		2		3		4		5		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Mengubah kesadaran kepada bawahan akan persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru.	0	0	0	0	15	38,46	10	25,64	14	35,90	-
Memberikan wawasan serta kesadaran akan misi.	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Menumbuhkan kebanggaan serta sikap hormat	0	0	0	0	10	25,64	10	25,64	19	48,72	-
Meningkatkan kepercayaan kepada para bawahan	0	0	0	0	0	0	10	25,64	29	74,36	-
Mengkomunikasikan tujuan penting dengan cara yang mudah dipahami	0	0	0	0	0	0	10	25,64	29	74,36	-
Menumbuhkan	0	0	0	0	12	30,77	12	30,77	15	38,46	-

ekspektasi yang tinggi
untuk meningkatkan
fokus terhadap
pekerjaan

Memberikan perhatian	0	0	0	0	12	30,77	12	30,77	15	38,46	-
serta memberikan bimbingan kepada bawahan secara khusus	0	0	0	0	30	76,92	9	23,08	0	0	-
Memberikan pelatihan pengembangan kepada bawahan secara pribadi	0	0	0	0	79	202,56	73	187,18	160	410,26	1,60
Total Skor	0	0	0	0	79	202,56	73	187,18	160	410,26	1,60

Sumber : Data diolah (2020)

Keterangan : Angka 1 = sangat tidak setuju, angka 2 = tidak setuju, angka 3 = netral, angka 4 = setuju, angka 5 = sangat setuju

Untuk tabel keterangan, angka tersebut merupakan hasil dari nilai rata-rata modus dibagi dengan 100%.

Gaya Kepemimpinan Visioner Organisasi PMK STTI-STIENI

Berdasarkan Tabel 6, penilaian gaya kepemimpinan visioner organisasi PMK STTI-STIENI terhadap delapan (8) butir pertanyaan dengan menggunakan kuesioner sebesar 3,11. Berdasarkan tabel kriteria persepsi penilaian gaya kepemimpinan index menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan transformal organisasi PMK STTI-STIENI adalah kurang.

Tabel 6.

Penilaian Gaya Kepemimpinan Visioner Organisasi PMK STTI-STIENI

Pertanyaan	Skor Nilai Gaya Kepemimpinan Visioner										Ket
	1		2		3		4		5		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Menciptakan visi yang bersangkutan dengan masa depan organisasi yang sedang tumbuh.	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Menciptakan visi yang dipercaya berkaitan masa depan organisasi yang sedang tumbuh.	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Menciptakan visi yang menarik mengenai masa depan organisasi yang sedang tumbuh.	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Menjelaskan visi yang bersangkutan dengan masa depan organisasi yang sedang tumbuh.	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Menjelaskan visi yang	0	0	0	0	0	0	1	2,56	38	97,44	-

dipercaya berkaitan masa depan organisasi yang sedang tumbuh.												
Menjelaskan visi yang menarik mengenai masa depan organisasi yang sedang tumbuh	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-	
Mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-	
Cerdas dalam megamati suatu kejadian di masa depan.	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-	
Total Skor	0	0	0	0	0	0	1	2,56	311	797,44	3,11	

Sumber : Data diolah (2020)

Keterangan : Angka 1 = sangat tidak setuju, angka 2 = tidak setuju, angka 3 = netral, angka 4 = setuju, angka 5 = sangat setuju.

Untuk tabel keterangan, angka tersebut merupakan hasil dari nilai rata-rata modus dibagi dengan 100%.

Tingkat Kinerja Kepemimpinan Organisasi PMK STTI-STIENI

Berdasarkan Tabel 7, penilaian kinerja kepemimpinan organisasi PMK STTI-STIENI terhadap delapan (8) butir pertanyaan dengan menggunakan kuesioner sebesar 2,74. Berdasarkan tabel kriteria persepsi penilaian gaya kepemimpinan index menunjukkan bahwa hasil kinerja kepemimpinan organisasi PMK STTI-STIENI adalah cukup.

Tabel 7.

Penilaian Kinerja Kepemimpinan Organisasi PMK STTI-STIENI

Pertanyaan	Skor Nilai Gaya Kepemimpinan Visioner										Ket
	1		2		3		4		5		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan jabatan	0	0	0	0	0	0	10	25,64	29	74,36	-
Memiliki tingkat Pendidikan yang memadai untuk jabatan sekarang	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Terampil dalam mengerjakan jabatan yang diterima	0	0	0	0	0	0	28	71,79	11	28,21	-

Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian masing-masing bawahan saya	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan dalam pengorganisasian	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Mampu menggerakkan diri untuk mencapai tujuan yang dituju	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Dapat memahami target yang harus dicapai dalam berorganisasi	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Pencapaian target tidak menimbulkan dampak lain selama proses pencapaian target	0	0	0	0	0	0	0	0	39	100	-
Total Skor	0	0	0	0	0	0	38	97,79	274	702,57	2,74

Sumber : Data diolah (2020)

Keterangan : Angka 1 = sangat tidak setuju, angka 2 = tidak setuju, angka 3 = netral, angka 4 = setuju, angka 5 = sangat setuju

Untuk tabel keterangan, angka tersebut merupakan hasil dari nilai rata-rata modus dibagi dengan 100%.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan merupakan pola bagaimana pemimpin dalam tugasnya untuk mempengaruhi dan menggerakkan kinerja anggotanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota adalah faktor kemampuan dan motivasi. Dalam hal ini faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri anggotanya untuk terarah dalam mencapai tujuan organisasi yang merupakan tugas dari seorang pemimpin berdasarkan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin.

Gaya Kepemimpinan Kharismatik Organisasi PMK STTI-STENI

Gaya kepemimpinan kharismatik dalam organisasi PMK STTI-STIENI Jakarta adalah kurang. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan kharismatik merupakan tipe kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai ideologis dengan mengartikulasikan visi-visi organisasi dengan lebih baik (Delbecq *et al.*, 2013). Terdapat (5) lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik yaitu visi dan artikulasi. Visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

Rasio personal, bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi. Peka terhadap lingkungan. Anggotanya mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan. Kepekaan terhadap kebutuhan anggotanya. Perseptif terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka, perilaku tidak konvensional, serta terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma (Robbins, 2014). Sehingga pemimpin organisasi PMK belum memiliki ciri-ciri gaya kepemimpinan kharismatik.

Gaya Kepemimpinan Transaksional Organisasi PMK STTI-STIENI

Gaya kepemimpinan transaksional dalam organisasi PMK STTI-STIENI Jakarta adalah kurang. Hal ini dikarenakan pemimpin organisasi PMK belum memiliki ciri-ciri gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), gaya kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan anggotanya.

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-anggota tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi anggotanya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional yaitu imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

Manajemen berdasarkan pengecualian secara aktif, melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan. Manajemen berdasarkan pengecualian secara pasif, mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi. *laissez-faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan (Rorimpande, 2013).

Gaya Kepemimpinan Transformasional Organisasi PMK STTI-STIENI

Gaya kepemimpinan transaksional dalam organisasi PMK STTI-STIENI Jakarta adalah kurang. Hal ini dikarenakan pemimpin organisasi PMK belum memiliki ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki kharisma (Wijayanto, 2012). Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para anggota untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional yaitu kharisma, memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana. Stimulasi intelektual, mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Gaya Kepemimpinan Visioner Organisasi PMK STTI-STIENI

Gaya kepemimpinan visioner dalam organisasi PMK STTI-STIENI Jakarta adalah cukup. Hal ini dikarenakan pemimpin organisasi PMK memiliki ciri-ciri gaya kepemimpinan visioner. Menurut

Robbins, (2003) kepemimpinan visioner merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan atraktif dengan masa depan organisasi.

Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya. Pemimpin visioner mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas.

Pemimpin visioner dapat membangkitkan semangat para bawahannya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, untuk membuat suatu organisasi lebih hidup, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang (Robbins, 2014).

Kinerja Kepemimpinan Organisasi PMK STTI-STIENI

Kinerja kepemimpinan organisasi PMK STTI-STIENI Jakarta adalah cukup. Menurut Nawawi (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2005). Pemimpin Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) STTI-STIENI merupakan pemimpin yang masa jabatannya tergolong cukup baru sehingga kapasitas kinerja masih belum memiliki cukup pengalaman.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen (PMK) Sekolah Tinggi Teknologi dan Ekonomi Nasional Indonesia (STTI-STIENI) yaitu gaya kepemimpinan visioner sebesar 3, 11 dengan hasil cukup. Untuk gaya kepemimpinan kharismatik sebesar 2,09, gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,60, dan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 1,32. Dalam kinerja kepemimpinan organisasi PMK di STTI-STIENI memiliki kinerja cukup sebesar 2,74.

Dari hasil penelitian, disarankan agar dapat meningkatkan kinerja kepemimpinan diperlukan kinerja yang maksimum untuk hasil yang optimal dalam pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan visi dan misi. Meningkatkan kinerja kepemimpinan dengan menyesuaikan kemampuan dan motivasi bawahannya dalam menjalankan pekerjaan serta pencapaian target. Untuk selanjutnya dapat dilakukan penelitian mengenai variabel lain yang mempengaruhi kinerja kepemimpinan seperti faktor budaya organisasi dan tingkat kepuasan kinerja kepemimpinan.

REKOMENDASI

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi serta dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai tingkat kepuasan gaya kepemimpinan organisasi mahasiswa sehingga diharapkan dengan mengetahui gaya kepemimpinan dapat mampu meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu, sehingga untuk kedepannya dapat dilakukan penelitian dengan waktu yang lama.

DAFTAR REFERENSI

- Ardana, K. I. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Delbecq, A., House, R. J., Luque, M. S., D., Quigley, N., R. 2013. *Implicit Motives, Leadership, and Follower Outcomes: An Empirical Test of CEOs*. Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol. 20. No. 1.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Marginingsih, R. 2016. *Kepemimpinan Kharismatik Sebagai Employer Branding*. Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol.02. No.02.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pio, E. A. dan G. Sendow. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3. Hal.1140-1150. ISSN : 2303-11.
- Priyatno, D. 2014. *Pengolah Data Terpraktis SPSS 22*. Andi. Yogyakarta.
- Putera, R.T. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT BFI Finance Indonesia TBK Cabang Bogor*. Skripsi. Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Riadi, E. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. CV. Andi. Yogyakarta.
- Rivai, V. dan Basri. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jilid-1. Edisi Indonesia. Indeks. Jakarta.
- _____. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rorimpande, L. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Jurnal. EMBA. Vol. 1 No.4. Hal. 2233-2244. ISSN: 2303-1174.
- Siagian, G.Y. H. 2020. *Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Pelayanan Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Indonesia (STIENI) Jakarta*. Jurnal. Ecoment Global. Vol. 5. Nomor 1. ISSN:2540-816X.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2009. *Statistika Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan D. J, Priansa, 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Thoha, M. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Usman, H. 2013. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Volume ke-4. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Wijayanto D, 2012. *Pengantar Manajemen*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yukl, G. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.