

IMPLEMENTASI GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PADA ORGANISASI *DIGITAL LEARNING SOLUTIONS*

Destyana Maharani

Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta

Email: Desty.mhrn@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:
Kepemimpinan,
Demokratis,
Kepemimpinan
Situasional

Pemimpin memegang peranan penting di dalam sebuah organisasi. Bagaimana seorang pemimpin dapat dengan baik menjalankan perannya demi kelangsungan organisasi, dan tercapainya goals dari organisasi itu sendiri dapat terlihat dari gaya komunikasinya dalam memimpin dan pendekatan yang digunakannya kepada para bawahan atau anggota organisasi. Begitu pula dalam organisasi Digital Learning Solutions (DLS) yang tentunya juga memerlukan sosok pemimpin yang mampu dalam memberikan arahan dengan baik kepada setiap anggotanya agar proses komunikasi dalam mencapai setiap tujuan organisasi berjalan baik. Penelitian ini dilakukan di PT. One GML Performance pada tribe Digital Learning Solutions dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, dan didukung dengan penggunaan metode studi literatur. Hasilnya gaya kepemimpinan demokratis sudah tepat efektif diterapkan dalam organisasi ini, namun akan lebih baik lagi jika kepemimpinan situasional dapat diterapkan di setiap keadaan yang menuntut gaya kepemimpinan berbeda.

ABSTRACT

Keywords:
Leadership, Democratic,
Situational Leadership

Leaders play an important role in an organization. How a leader can properly carry out his role for the survival of the organization, and the achievement of the goals of the organization itself can be seen from his communication style in leading and the approach he uses to subordinates or members of the organization. Likewise in the Digital Learning Solutions (DLS) organization which of course also requires a leader who is able to provide good direction to each member so that the communication process in achieving each organizational goal goes well. This research was conducted at PT. One GML Performance in the Digital Learning Solutions tribe using descriptive qualitative methods, and supported by the use of literature study methods. As a result, the democratic leadership style has been effectively used in this organization, but it would be even better if situational leadership could be applied in every situation that requires a different leadership style.

PENDAHULUAN

Pemimpin memegang peranan penting di dalam sebuah organisasi, bahkan di dalam kehidupan tak akan lepas dari adanya sosok pemimpin. Peran pemimpin dalam membuat keputusan, dan mengarahkan seluruh anggota di dalam organisasi menjadi sangat krusial. Seorang pemimpin menjadi tonggak utama kelangsungan organisasi, kita dapat melihat bagaimana sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik tergantung dengan gaya komunikasi pemimpinnya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin. Artinya seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain, kelompok tanpa mengindahkan bentuk, dan alasannya (Tanjung et al., 2021). Kepemimpinan menurut Martinis (Wirawan, 2013) merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya demi tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi kepemimpinan menurut Barrett adalah 1) Transfer makna yang terkendali dan terarah di mana para pemimpin memengaruhi satu orang, kelompok, organisasi, atau komunitas. 2) Menggunakan berbagai keterampilan komunikasi dan sumber daya untuk mengatasi gangguan dan untuk membuat dan menyampaikan pesan yang membimbing, mengarahkan, memotivasi, atau menginspirasi orang lain untuk

bertindak. 3) Terdiri dari keterampilan berlapis dan meluas dari pengembangan strategi komunikasi (penulisan dan berbicara) yang efektif hingga penggunaan keterampilan ini dalam situasi organisasi yang lebih kompleks (Handiman et al., 2022).

Komunikasi kepemimpinan adalah proses kompleks yang dimulai dengan mengembangkan strategi komunikasi, kemudian beralih ke menulis secara tepat dan berbicara secara efektif untuk mengendalikan situasi sulit. Terdapat tiga aspek utama di dalam komunikasi kepemimpinan yakni, inti, manajerial, dan korporat (Wahjoedi, 2021). Gaya kepemimpinan tentunya juga memengaruhi proses komunikasi di dalam organisasi. Bagaimana setiap anggota menyerap informasi dan makna yang disampaikan, yang tentunya kemudian memengaruhi aspek lainnya mulai dari emosi, serta kinerja mereka. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Didiks, 2008). Teori kepemimpinan situasional pertama kali dikembangkan oleh Fred Fiedler, dan merupakan pengembangan secara lebih lanjut dari teori kepemimpinan *trait* dan *behavior*. Dimana teori sebelumnya ini dianggap gagal dalam menjelaskan teori kepemimpinan yang terbaik untuk diterapkan dalam berbagai situasi. Pendekatan situasional merupakan sebuah teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan yang berpendapat bahwasiaip organisasi memiliki keunikan tersendiri serta memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga gaya kepemimpinan menyesuaikan terhadap situasi tertentu (Nuradhawati & IP, 2021).

Bagaimana seorang pemimpin dapat dengan baik menjalankan perannya demi kelangsungan organisasi, dan tercapainya *goals* dari organisasi itu sendiri dapat terlihat dari gaya komunikasinya dalam memimpin dan pendekatan yang digunakannya kepada para bawahan atau anggota organisasi. Begitu pula dalam organisasi *Digital Learning Solutions (DLS)* yang tentunya juga memerlukan sosok pemimpin yang mampu dalam memberikan arahan dengan baik kepada setiap anggotanya agar proses komunikasi dalam mencapai setiap tujuan organisasi berjalan baik. *Digital Learning Solutions* merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada pengembangan konten digital seperti *Virtual Reality (VR)*, *Augmented Reality (AR)*, animasi infografis, dan lain sebagainya. Berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara, DLS memiliki anggota dengan jumlah total 13 orang yang tersebar di berbagai lokasi di Indonesia. Semenjak pandemi Covid-19 melanda Indonesia, pemimpin organisasi memutuskan untuk menerapkan kebijakan *remote working* atau *Work From Home (WFH)* demi keamanan setiap anggota dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan/seluruh anggota sejak diberlakukannya *remote working* dilakukan menggunakan bantuan aplikasi pesan instan *WhatsApp*. Meski begitu tidak menghentikan koordinasi antar anggota, termasuk juga dengan pemimpin menjadi terhambat. Komunikasi tetap berjalan, dan proses komunikasi kepemimpinan juga tetap dapat berjalan.

Seluruh elemen organisasi sangat bergantung dengan bagaimana pemimpin mampu mengarahkan setiap anggotanya dan organisasinya. Terjadi *missed* komunikasi di dalam komunikasi antara pemimpin dengan anggota yang membuat anggota merasa kebingungan dengan *tasks* yang diberikan. Jika dilihat dari pentingnya gaya kepemimpinan terhadap keberlangsungan organisasi, maka tentu gaya kepemimpinan yang tepat diimplementasikan di dalam sebuah organisasi dapat memengaruhi dan memiliki dampak yang beragam bagi proses pencapaian tujuan organisasi begitu pula pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *leader* di organisasi DLS. Berdasarkan penjelasan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui gambaran seperti apa gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi *Digital Learning Solutions*. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana efektivitas implementasi dari gaya komunikasi kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pemimpin organisasi *Digital Learning Solutions*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. *One GML Performance* pada *tribe Digital Learning Solutions* yang berlokasi di Jl. Boulevard Artha Gading no.24-25, Kelapa Gading, Jakarta Utara. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif, dan didukung dengan penggunaan metode studi literatur. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, kepercayaan orang yang akan diteliti. Keseluruhannya ini tidak dapat diukur dengan angka. Teori yang digunakan di dalam penelitian kualitatif tidak dipaksakan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang telah diteliti (Basuki, 2006). Sementara penelitian deskriptif yaitu mengumpulkan data berdasarkan faktor-faktor yang menjadi pendukung terhadap objek penelitian, kemudian melakukan analisa terhadap faktor-faktor tersebut untuk kemudian dicari peranannya (Arikunto, 2010). Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari catatan atau dokumen yang diperoleh terkait *Digital Learning Solutions*. Data primer didapatkan melalui chat yang dilakukan menggunakan WhatsApp baik pribadi maupun dalam group. Peneliti juga menggunakan studi pustaka dengan mengumpulkan data-data melalui beberapa buku, dan jurnal kemudian akan mengolahnya kembali sebagai penelitian baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi dalam proses organisasi dan kepemimpinan bertujuan untuk membentuk *mutual understanding* dimana terjadi penyeteraan dalam kerangka referensi maupun *field of experience*. Kepemimpinan yang tepat akan memberikan dampak baik juga pada organisasi dan seluruh anggota di dalamnya dalam mencapai *goals* perusahaan. Dalam menangani sebuah permasalahan atau situasi akan memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa, salah satunya gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dengan berbagai cara yang telah ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya kepemimpinan ini juga disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, dimana adanya kesederajatan di dalam kepemimpinan, atau kepemimpinan partisipatif serta konsultatif. Sang pemimpin akan berkonsultasi kepada anak buah dalam membuat keputusan, atau tindakan sehingga disetujui bersama.

Di dalam sebuah penelitian berjudul “Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kharismatik (Kepemimpinan Dewa Osiris dalam film “*God of Egypt*”)” yang dilakukan oleh Widyaniham (Rossian & Loisa, 2019) meneliti mengenai gaya komunikasi kepemimpinan kharismatik menggunakan pendekatan naratif, memiliki hasil bahwa pemimpin dalam film “*God of Egypt*” memiliki gaya komunikasi berbeda yaitu, komunikasi aristokrasi dan komunikasi egaliter yang berjalan secara berkesinambungan dalam kepemimpinan Osiris sebagai Raja Mesir. Dewa Osiris dikenal sebagai pemimpin karismatik yang sangat dicintai dan disayangi oleh masyarakatnya. Ia dipandang istimewa karena memiliki sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Penelitian lain berjudul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)” yang dilakukan oleh (Utari & Hadi, 2020). Mustofa Hadi meneliti mengenai bagaimana gaya kepemimpinan di Perpustakaan Umum Kota Yogyakarta. Pemimpin perpustakaan melibatkan staf pustakawan dan non pustakawan dalam pengambilan keputusan, pemimpin memahami betul bahwa dengan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan agar terjalin komunikasi yang baik. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Perpustakaan Kota Yogyakarta menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana kepala perpustakaan akan selalu melibatkan staf untuk menyampaikan saran dan masukan demi keberlangsungan perpustakaan.

Penelitian selanjutnya yaitu berjudul “Gaya Kepemimpinan dalam Pengawasan Kerja

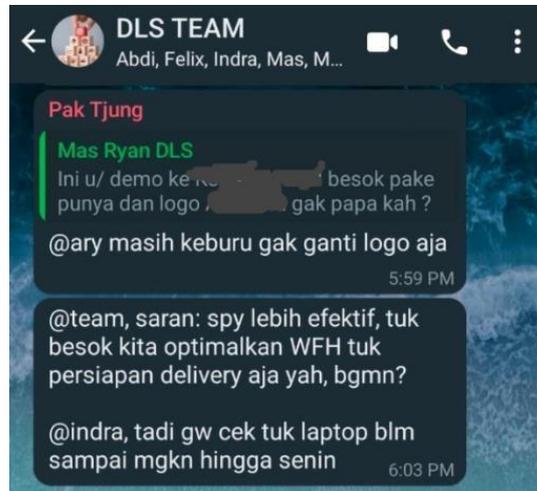
Internal KPK Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Workplace Well-Being Pegawai” yang ditulis oleh (Imama et al., 2021). Penelitian ini membahas mengenai bagaimana kedisiplinan pegawai dalam internal KPK, berfokus pada bidang inspektorat yang baru dibentuk sebagai pelaku tindak disipliner beserta gaya kepemimpinan dan *workplace well-being* sehingga harapannya hasil dari kajian ini dapat bermanfaat untuk tercapainya goals atau visi dan misi perusahaan serta organisasi. Hasil penelitian mengatakan bahwa pemimpin KPK menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dimana seluruh keputusan akan berpusat pada dirinya sehingga bawahan hanya mengikuti dan menjalankan arahan yang diberikan tanpa adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Gaya kepemimpinan yang dipilih ini kemudian berdampak negatif bagi lingkungan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja para pegawai. Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, setiap kebijakan dan keputusan dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati (Mattayang, 2019). Tentunya para anggota organisasi *Digital Learning Solutions* juga memerlukan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan budaya organisasi, dan setiap anggotanya. Pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan baik dan tepat agar dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya secara baik. Para *leaders* di dalam organisasi DLS yaitu bapak Tjung dan bapak Ryan kemudian menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

Tabel 1. Anggota DLS Team

| No | Nama | Job Title | Lokasi |
|----|-------|----------------------|-------------------|
| 1 | Tjung | Chief of DLS | Bekasi |
| 2 | Ryan | Project Leader | Bandung |
| 3 | Huri | Animator | Bogor |
| 4 | Murni | Illustrator | Jakarta Utara |
| 5 | Oka | Animator | Bekasi |
| 6 | Ary | IT Specialist | Bekasi |
| 7 | Felix | Programmer | Bekasi |
| 8 | Abdi | VR/AR Specialist | Banjarnegara |
| 9 | Vidia | Illustrator | Malang |
| 10 | Rifky | Programmer | Jakarta Utara |
| 11 | Desty | Social Media Officer | Tangerang Selatan |
| 12 | Indra | Animator | Bekasi |
| 13 | Tian | Marketing | Bekasi |

Gaya kepemimpinan demokratis diterapkan oleh pemimpin DLS yaitu Bapak Tjung. Ketika hendak membuat keputusan ia menggunakan kalimat *offering* seperti yang dapat terlihat di gambar 1. Pada *bubble chat* pertama *chief* DLS yaitu bapak Tjung bertanya kepada salah satu anggota tim bernama Ary terkait apakah masih memungkinkan untuk melakukan penggantian logo *project*. Hal ini memenuhi ciri-ciri kepemimpinan demokratis di mana pimpinan memberikan tugas yang bersifat permintaan atau *requesting*. Kemudian pada *bubble chat* selanjutnya yang dikirim pada jam 6:03 PM, demi membuat kinerja lebih efektif di tengah pandemi yang masih melanda pada tahun 2021, maka *chief* menyarankan akan lebih baik jika

dioptimalkan dengan melakukan *Work From Home* kembali agar persiapan *delivery project* dapat berjalan dengan lancar. Kalimat juga diakhiri dengan pertanyaan kepada seluruh *team*, hal ini bertujuan dalam memastikan apakah para anggota setuju dengan keputusan ini, dan bertujuan untuk melibatkan seluruh anggota dalam membuat keputusan bersama terkait *work from home* yang akan diterapkan ini.



Gambar 1. Foto *Chief Offering WFH*
(Source: *WhatsApp Group DLS Team*)

Selanjutnya pada gambar 2 kita dapat melihat melalui *group chat room*, salah satu anggota yakni Vidia memberikan saran terkait *project* pengembangan gamifikasi yang sedang dikerjakan tim. Kemudian Ryan sebagai *project leader* merespon saran dari Vidia dengan memberikan pertanyaan untuk mempertimbangkan apakah jika saran tersebut diimplementasikan maka akan tepat dan dapat sesuai dengan kebutuhan *user* dari gamifikasi tersebut yang berusia di atas 40 tahun. Ryan mempertanyakan apakah saran ini tidak akan menyulitkan bagi para *users* dengan rentang usia tersebut untuk dapat menggunakan dan menikmati permainan ini.



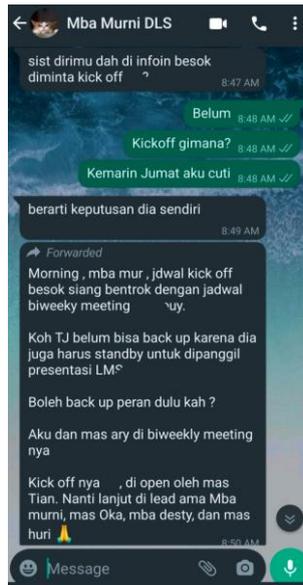
Gambar 2. Foto Vidia Memberikan Saran
(Source: *WhatsApp Group DLS Team*)

Pada gambar 3 kita kemudian dapat melihat respon Vidia terkait pertanyaan yang diberikan *project leader* kepadanya, bahwa seharusnya sarannya tersebut akan lebih memudahkan pemain karena fitur games dengan model seperti ini dapat gampang dimengerti bahkan untuk usia 40 tahunsekalipun, mengingat *review* dari aplikasi yang dijadikan referensi tersebut-pun cukup baik. Kemudian anggota lainnya bernama Huri yang bertugas sebagai *animator* turut memberikan responnya. Huri memberikan isyarat seolah mendukung saran dari Vidia, bahwa para pengguna di usia 40 tahun ke atas justru cenderung akan menyukai permainan lawas dengan tujuan untuk bernostalgia. Percakapan ini menunjukkan bahwa komunikasi berlangsung dua arah antara pemimpin dengan bawahan atau anggota telah berjalan dengan baik. Keduanya memahami dan saling terbuka terhadap opini dan dalam menyuarakan pendapat masing-masing. Ryan sebagai *leader* mau mendengarkan masukan dari setiap anggota, serta memberikan tanggapan kepada anggota *team*.



Gambar 3. Foto Anggota Saling Bertukar Pendapat
(Source: WhatsApp Group DLS Team)

Contoh lainnya terdapat pada gambar selanjutnya yaitu gambar 4 dimana Murni sebagai *illustrator* mendapat kabar dari Ryan yaitu sang *project leader* terkait keputusannya sendiri yang terkesan mendadak untuk meminta Murni menggantikannya dalam melakukan *lead meeting* sebuah *project*. Delegasi langsung yang terkesan mendadak ini tidak dibicarakan terlebih dahulu jauh hari sehingga beberapa anggota yang terlibat merasa kebingungan dengan keputusan ini. Murni kemudian melakukan diskusi dan memastikan hal ini pada anggota lainnya yang ternyata juga belum mengetahui hal ini, sehingga ia berpendapat bahwa keputusan ini memang sepihak tanpa ada perundingan terlebih dahulu, karena *leader* melakukan komunikasi hanya kepada Murni secara tiba-tiba tanpa juga memberi tahu anggota lainnya. Hal ini kemudian dapat menyebabkan *missed* komunikasi antar anggota dalam tim yang berdampak pada optimalisasi kinerja anggota dalam menyelesaikan tugas.



Gambar 4. Foto Anggota Saling Berdiskusi
(Source: WhatsApp)

Dapat disimpulkan bahwa keputusan sepihak yang diambil *leader* ini membuat anggota kewalahan dalam melakukan pekerjaannya, hal yang dilakukan *leader* mencerminkan sikap kepemimpinan otoriter. Sementara jika para anggota telah terbiasa dengan penerapan model komunikasi kepemimpinan demokratis, maka kemudian membuat anggota kesulitan ketika terjadi proses pengambilan keputusan secara sepihak tanpa adanya persetujuan dari anggota lainnya yang terlibat. Hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah kemampuan kinerja dari anggota juga akan dapat terpengaruhi dengan bagaimana *treatment leader* terhadap anggota terkait keputusan yang dibuat secara sepihak, karena ini mendakan komunikasi tidak terjalin dengan baik antar anggota dan pemimpin.

Melalui seluruh interaksi yang terjadi di dalam organisasi *Digital Learning Solutions* kita dapat melihat para *leaders* menerapkan komunikasi kepemimpinan demokratis dimana ia akan memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk dapat turut terlibat dalam memberikan keputusan, serta saran terkait tugas dan aktivitas yang berkaitan dengan organisasi. Dalam kesempatan tertentu pemimpin dapat mengambil keputusan sepihak tanpa merundingkan ini terlebih dahulu dengan anggota lainnya, tentunya dengan konsekuensi timbulnya kesalahan pemahaman dan kinerja anggota tidak maksimal jika keputusan diambil secara mendadak tanpa kesiapan dari para anggota terlebih dahulu. Maka gaya kepemimpinan situasional dapat diterapkan mengikuti situasi yang sedang dihadapi saat itu. Jika pimpinan melihat situasi yang mengharuskan ia mengambil keputusan dengan cepat tanpa perlu mendiskusikannya dengan seluruh anggota, maka pemimpin dapat melakukannya. Begitu pula dengan ketika pemimpin ingin menciptakan komunikasi yang baik, dan work environment yang nyaman untuk seluruh anggota tim maka dengan menjaga hubungan yang baik, dan melibatkan seluruh anggota dalam pengambilan keputusan dengan menerapkan gaya komunikasi demokratis dapat dilakukan. Namun secara keseluruhan dapat disimpulkan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi ini menunjukkan bahwa pimpinan lebih banyak memberikan kesempatan bagi para anggota untuk turut bertukar pikiran dalam setiap hal demi memunculkan rasa saling percaya, dan menghargai. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis telah efektif diterapkan oleh pemimpin organisasi *Digital Learning Solutions*.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang tepat disesuaikan dengan organisasi yang dipimpin dapat memberikan banyak dampak baik. Seluruh anggota akan merasa nyaman dengan pemimpin dan organisasi dimana mereka berada saat ini, adanya rasa dihargai membuat setiap anggota memiliki *sense of belonging* yang tentunya juga akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Para pimpinan organisasi *Digital Learning Solutions* lebih banyak menerapkan gaya kepemimpinan demokratis di mana ini menandakan bahwa mereka mengetahui setiap anggota berhak untuk merasa dihargai dan didengarkan, sehingga ini akan memberikan rasa bahagia bagi mereka berada di dalam organisasi serta rasa semangat untuk dapat berusaha sebaik mungkin membantu pencapaian tujuan organisasi. Setiap anggota dapat berkreativitas dengan leluasa, memberikan ide-ide *brilliant* tanpa perlu terbatas. Berbeda jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan lainnya seperti otoriter, maka para anggota mungkin akan merasa takut untuk bersuara dan merasa ter-kotak-kotak sehingga ide dan pengembangan tidak akan tercipta dengan baik. Gaya kepemimpinan demokratis telah dengan tepat dan baik diterapkan di dalam organisasi *Digital Learning Solutions*. Hanya saja karena anggota terbiasa dengan implementasi sikap kepemimpinan demokratis, sehingga jika diterapkan kepemimpinan otoriter dimana pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa adanya keterlibatan anggota untuk tahu terhadap keputusan tersebut dan adanya pendapat dari mereka terhadap keputusan itu, maka anggota akan merasa keberatan terhadap keputusan yang dibuat. Ini akan membuat kinerja mereka tidak maksimal, karena adanya proses komunikasi yang tidak terjalin dengan baik. Penulis menyarankan untuk selalu melibatkan anggota dalam pembuatan keputusan bersama, sehingga dapat memastikan tidak terjadi *lack of communication* antar anggota organisasi, hal ini juga dapat menjaga hubungan antar anggota dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta..(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Basuki, S. (2006). *Metode Penelitian*, Jakarta. *Wedatama Widya Sastra.*
- Didiks. (2008). *Gaya Kepemimpinan Dirangkum dari Supervisory Management Training.* http://arismaduta.org/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=54
- Handiman, U. T., Faridi, A., Prasetya, A. B., Hasibuan, A., Ismail, M., Dharma, E., Purba, S., Hidayatulloh, A. N., Purba, B., & Mustapa, J. (2022). *Komunikasi dan Kepemimpinan Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya kepemimpinan dalam pengawasan kerja internal kpk terhadap kedisiplinan kerja dan workplace well-being pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Nuradhawati, R., & IP, S. (2021). *Diskursus Kepemimpinan Situasional*. Deepublish.
- Rossian, W., & Loisa, R. (2019). Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kharismatik (Kepemimpinan Dewa Osiris dalam film “God of Egypt”). *Koneksi*, 3(1), 89–98.
- Tanjung, A., Harahap, T., Rambey, M. J., Siregar, E., & Nasution, H. N. (2021). *Integritas Pemimpin Terhadap Korupsi*. Penerbit NEM.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994–1002.
- Wahjoedi, T. (2021). *Kepemimpinan Menuju Kinerja Organisasi yang Unggul*. Jakad Media Publishing.
- Wirawan, D. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.



This Work is Licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License