

Nama:sandi kurniaji

NIM 171510084

Psikologi industri

A. Gaya Aktivitas

orang agar mereka sukaberusahamencapai tujuan-tujuan kelompok.

Sedangkan menurut Howard H. Hoyt dalam bukunya *Aspect of Modern Public Administration*

menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia,

kemampuan untuk membimbing orang. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik

kesimpulan, bahwa pada kepemimpinan terdapat unsur-unsur: Kemampuan mempengaruhi orang

lain

2. Gaya Kepemimpinana. Gaya Kepemimpinan Karismatik (Charismatic Leadership Styles) Gaya kepemimpinan karismatik menurut Luthans (1992) terdiri atas tiga tipe perilaku, yang secara singkat hubungan pimpinan dan bawahan diuraikan pada tabel berikut ini: Sedangkan Robbins (2003) merinci menjadi empat proses cara atau gaya kepemimpinan karismatik di dalam mempengaruhi bawahannya. Pertama, proses itu dimulai saat pemimpin mengutarakan dengan jelas suatu visi yang menarik. Visi ini memberikan suatu kesinambungan bagi para pengikut dengan menautkan masa kini dengan masa depan yang lebih baik bagi organisasi itu. Kedua, kemudian pemimpin mengkomunikasikan harapan dan kinerja yang tinggi Untuk mempengaruhi

mengabaikan kebutuhan orang lain, tidak menanggapi persoalan dan memantau pelaksanaan pekerjaan. Gaya kepemimpinan transaksional ini mempengaruhi orang lain dengan menukar pekerjaannya dengan gaji tetapi tidak membangun arti dari kerja dan menghambat kreativitas. Hasil penelitian tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan komitmen kerjakaryawan. Artinya bahwa praktik gaya kepemimpinan transaksional hanya menjadi dasar bagi tumbuhnya komitmen bawahan, tetapi tidak mampu meningkatkan komitmen bawahan

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional Konsep kepemimpinan transformasional menurut

Burn (dalam Yudhawati,2005) dikembangkan melalui landasan teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow. MBurn menjelaskan konsep keterkaitan antara konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan teori tata tingkat kebutuhan bawah yang lebih rendah seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan akan dapat terpenuhi dengan baik melalui gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri menurut Keller (dalam Yudhawati,2005) hanya dimungkinkan melalui gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui dampaknya terhadap sikap, nilai, asumsi dan komitmennya sedemikian rupa sehingga selaras dengan organisasinya maka diyakini bahwa karyawan memiliki

2009), dalam kepemimpinan transformasional keberhasilan organisasi sebagian besar akan bergantung pada sikap, nilai dan keterampilan pemimpin. Pemimpin transformasional yang efektif akan menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut: (a) melihat diri sendiri sebagai agen perubahan, (b) pengambil resiko yang berhati-hati, (c) memiliki kepercayaan kepada karyawan dan peka terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, (d) mampu membimbing karyawan,