



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Selain mengacu pada teori, konsep dan referensi lainnya, untuk dapat merancang penelitian ini, selanjutnya adalah mencari penelitian terdahulu. Penelitian ini mengacu kepada hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian kali ini, terdapat 6 penelitian terdahulu. Keenam penelitian terdahulu yang terdapat pada penelitian ini memiliki perbedaan dan keunikannya tersendiri, selanjutnya, Penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan pelatih basket dalam meningkatkan semangat anggota tim basket dalam menjuarai turnamen. Berikut penjelasan dari ketiga penelitian terdahulu yang digunakan, sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu yang pertama dibuat oleh Geraldi Novian, dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Pelatih Dengan Kepuasan Diri Atlet Taekwondo”. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan pelatih dengan kepuasan diri atlet taekwondo. Metode penelitian ini adalah deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan pelatih dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keeratan rendah, Terdapat hubungan yang

signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan authoritarian dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keamatan rendah, Terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan democratic dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keamatan sangat rendah, Terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan people centered dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keamatan sangat rendah, Terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan task oriented dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keamatan sangat rendah.

2. Penelitian terdahulu yang kedua dibuat oleh Ritania Hapsari dan Hastaning Sakti, dengan judul "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Pelatih Dengan Efikasi Diri Pada Atlet Taekwondo Kota Semarang". Tujuan Penelitian ini untuk Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan pelatih dengan efikasi diri pada atlet taekwondo Kota Semarang. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan pelatih maka semakin tinggi efikasi diri. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan pelatih memberi sumbangan efektif sebesar 30,2% terhadap efikasi diri.

3. Penelitian terdahulu yang ketiga dibuat oleh Syifa Nurhayati dan Hastaning Sakti, dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Pelatih Dengan Motivasi Berprestasi Atlet Kempo Jawa Barat”. Tujuan Penelitian ini untuk Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan pelatih. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif dengan desain korelasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi atlet sebesar 28,1%.
4. Penelitian terdahulu yang keempat dibuat oleh Stefan Jurgensen & Singmin Lo, dengan judul “*The Impact of Leadership Style And Organizational Culture Towards Player Performance Through Player's Work Satisfaction At Bintang Pratama Basketball Club*”. Tujuan Penelitian ini untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pemain di Klub Bola Basket Bintang Pratama. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemain, Budaya organisasi terbukti memiliki kendali positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pemain, Kepuasan Kerja pemain terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemain, Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemain, Kepuasan kerja terbukti

memediasi pengaruh budaya dan organisasi terhadap kinerja pemain.

5. Penelitian terdahulu yang kelima dibuat oleh Stefan Jurgensen & Singmin Lo, dengan judul "*Leadership Style in Amateur Club Sports: A Key Element in Strategic Management*". Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan presiden (manajer) di klub amatir dan bagaimana pengaruhnya terhadap upaya, efisiensi, dan kepuasan karyawan tersebut.. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya, efektivitas dan kepuasan, sedangkan genre dan jenis olahraga tidak, menguatkan kekuatan prediksi positif dari gaya transformasional dan transaksional. , Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara positif dan statistik secara signifikan memprediksi upaya ekstra bawahan, efektivitas kepemimpinan yang dirasakan dan kepuasan dengan pemimpin, Pelatihan kepemimpinan membawa keuntungan dalam stabilitas dan keberlanjutan klub olahraga
6. Penelitian terdahulu yang keenam dibuat oleh Stefan Jurgensen & Singmin Lo, dengan judul "*Common Coaching Leadership Style and Leadership Practice Differences between Team Athletes in Kuala Lumpur School Sports Council*". Tujuan Penelitian ini untuk Mengetahui gaya kepemimpinan populer yang umum dan perbedaan

praktik kepemimpinan antara atlet tim di Dewan Olahraga Sekolah Kuala Lumpur (MSSWPKL). Metode penelitian ini adalah Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin preferensi untuk seluruh dimensi pembinaan di MSSWPKL. Temuan ini juga mengidentifikasi praktik dan dimensi instruksional lebih disukai oleh para atlet di MSSWPKL.

Keunikan dari penelitian yang diteliti adalah peneliti ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan seorang pelatih basket dalam meningkatkan semangat anggota tim basketnya dalam menjuarai sebuah *tournament*. penelitian ini masuk kedalam dunia olahraga dan penelitian ini akan berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan seorang pelatih basket dalam meningkatkan semangat anggotanya dalam menjuarai sebuah *tournament*.

Selain itu penelitian ini meneliti sebuah kegiatan yang sudah terjadi pada tahun 2005. Hal ini dapat memberikan jawaban kepada penelitian ini dari sudut pandang yang sudah jauh lebih dewasa, selain itu juga dapat mengetahui bagaimana tanggapan dari pemain tentang gaya kepemimpinan pelatih SMA Permai pada saat itu.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

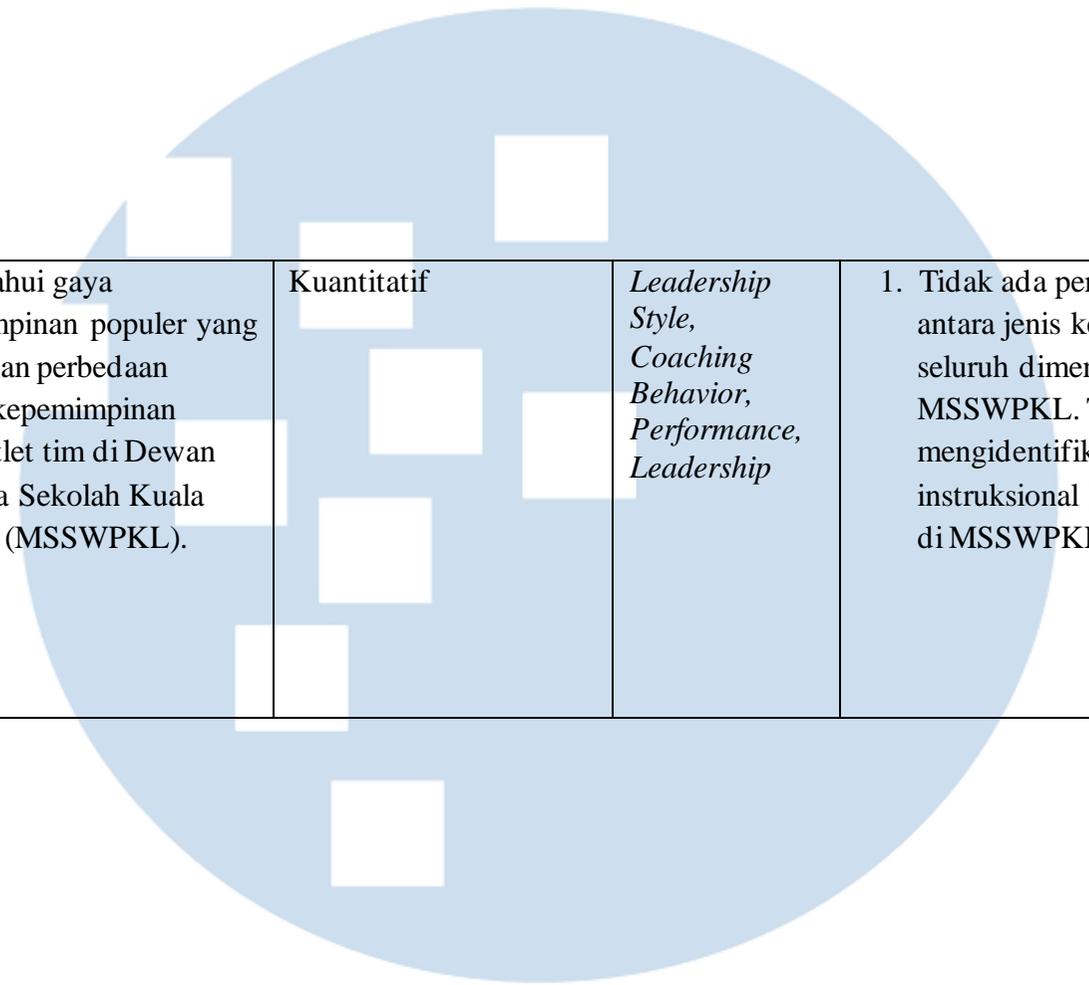
**SUMBER: OLAHAN DATA PENELITI, 2021**

	<b>Nama Peneliti Judul Penelitian</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Metodologi Penelitian</b>	<b>Teori atau Konsep yang Digunakan</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Peneliti I	Hubungan Gaya Kepemimpinan Pelatih Dengan Kepuasan Diri Atlet Taekwondo (Gerald Novian, Universitas Pendidikan Indonesia, 2019)	Mengetahui apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan pelatih dengan kepuasan diri atlet taekwondo	Deskriptif.	Gaya Kepemimpinan Pelatih, Kepuasan Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan pelatih dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keeratan rendah</li> <li>2. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan authoritarian dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keeratan rendah</li> <li>3. Terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan democratic dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keeratan sangat rendah</li> <li>4. Terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan people centered dengan</li> </ol>

					<p>kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keeratan sangat rendah.</p> <p>5. Terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan task oriented dengan kepuasan diri atlet taekwondo yang memiliki kategori nilai interpretasi keeratan sangat rendah.</p>
Peneliti II	<p>Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Pelatih Dengan Efikasi Diri Pada Atlet Taekwondo Kota Semarang (Ritania Hapsari, Hastaning Sakti, Universitas Diponegoro 2016)</p>	<p>Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan pelatih dengan efikasi diri pada atlet taekwondo Kota Semarang</p>	<p>Skala Likert</p>	<p>Gaya kepemimpinan pelatih; efikasi diri</p>	<p>1. Semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan pelatih maka semakin tinggi efikasi diri. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan pelatih memberi sumbangan efektif sebesar 30,2% terhadap efikasi diri.</p>
Peneliti III	<p>Hubungan Gaya Kepemimpinan Pelatih Dengan</p>	<p>Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan pelatih</p>	<p>Kuantitatif dengan desain korelasi</p>	<p>Atlet, gaya kepemimpinan</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi secara bersama-sama</p>

	Motivasi Berprestasi Atlet Kempo Jawa Barat (Syifa Nurhayati, Universitas Pendidikan Indonesia, 2019)	Dengan motivasi berprestasi atlet Kempo Jawa Barat			Terhadap motivasi berprestasi atlet sebesar 28,1%.
Peneliti IV	<i>The Impact Of Leadership Style And Organizational Culture Towards Player Performance Through Player's Work Satisfaction At Bintang Pratama Basketball Club.</i> (Stefan Jurgensen, Singmin Lo, Universitas Mercu Buana, 2020)	Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pemain di Klub Bola Basket Bintang Pratama	Kuantitatif	<i>Leadership Style, Organizational Culture, Work Satisfaction, Player Performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemain.</li> <li>2. Budaya organisasi terbukti memiliki kendali positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pemain</li> <li>3. Kepuasan Kerja pemain terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemain</li> <li>4. Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemain.</li> <li>5. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh budaya dan organisasi terhadap kinerja pemain.</li> </ol>

Peneliti V	<i>Leadership Style in Amateur Club Sports: A Key Element in Strategic Management (Alfonso Moreno, Fransisco Garcia, Arturo Suarez, University of Murcia, 2021)</i>	Mengetahui persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan presiden (manajer) di klub amatir dan bagaimana pengaruhnya terhadap upaya, efisiensi, dan kepuasan karyawan tersebut.	Kuantitatif	<i>Leadership Style, Strategic Managers, Sports, Amateur Club</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya, efektivitas dan kepuasan, sedangkan genre dan jenis olahraga tidak, menguatkan kekuatan prediksi positif dari gaya transformasional dan transaksional.</li> <li>2. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara positif dan statistik secara signifikan memprediksi upaya ekstra bawahan, efektivitas kepemimpinan yang dirasakan dan kepuasan dengan pemimpin.</li> <li>3. Pelatihan kepemimpinan membawa keuntungan dalam stabilitas dan keberlanjutan klub olahraga</li> </ol>
------------	---	---	-------------	---	--



Peneliti VI	<i>Common Coaching Leadership Style and Leadership Practice Differences between Team Athletes in Kuala Lumpur School Sports Council (MSSWPKL)</i>	Mengetahui gaya kepemimpinan populer yang umum dan perbedaan praktik kepemimpinan antara atlet tim di Dewan Olahraga Sekolah Kuala Lumpur (MSSWPKL).	Kuantitatif	<i>Leadership Style, Coaching Behavior, Performance, Leadership</i>	1. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin preferensi untuk seluruh dimensi pembinaan di MSSWPKL. Temuan ini juga mengidentifikasi praktik dan dimensi instruksional lebih disukai oleh para atlet di MSSWPKL.
-------------	---	--	-------------	---	---

## **2.2 Teori atau Konsep-Konsep yang Digunakan**

### **2.2.1 Gaya Kepemimpinan**

kepemimpinan adalah elemen fundamental dari kondisi manusia. Di mana pun masyarakat ada, kepemimpinan ada. Setiap definisi kepemimpinan harus memperhitungkan sifat universalnya. Kepemimpinan tampaknya terkait dengan apa artinya menjadi manusia. Sebagai spesialis komunikasi, kami percaya bahwa apa yang membuat kami unik sebagai manusia adalah kemampuan kami untuk menciptakan dan memanipulasi simbol. Johnson & Hackman (2018, p. 2)

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Hutahaean, 2021, p. 6) pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Biasanya perwujudan tersebut akan membentuk suatu pola tertentu. Keduanya berpendapat bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti apa yang dipersepsikan oleh bawahan bisa dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Mullins dalam (Wijono, 2018) seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan agar dapat menganalisis sikap kepemimpinan yang paling tepat untuk digunakan.

Gaya kepemimpinan yang efektif ketika gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan kondisi psikologis, sarana, dan lingkungan

suatu organisasi. Gaya kepemimpinan harus dapat dikondisikan dengan situasi unit dan divisi tertentu, karena dengan adanya perbedaan unit dan divisi akan membuat kondisi organisasi berubah. Pemimpin harus dapat memahami kapan harus menggunakan gaya demokratis, otoriter, kharismatik, atau moralis. Tentu saja seorang pemimpin harus mempunyai wawasan yang luas untuk membantunya dalam membuat sebuah keputusan. Apapun gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin tentu harus memberikan motivasi kepada anggotanya sebagai bawahannya agar dapat bekerja sesuai Hutahaean (2021, p. 7)

Gaya pemimpin karismatik adalah "*superstar*" kepemimpinan. Kami biasanya mencadangkan label "karismatik" untuk pemimpin politik, sosial, dan bisnis terkenal yang memiliki dampak signifikan pada kehidupan orang lain. kepemimpinan karismatik dapat ditemukan di semua tingkatan—tidak hanya di antara mereka yang berada di posisi senior. Dengan menemukan bagaimana karismatik berkomunikasi, kita dapat meningkatkan efektivitas kita sebagai pemimpin. Weber mengatakan bahwa seorang pemimpin mempertahankan status karismatik selama dia dipandang sebagai karismatik. Seorang karismatik harus secara berkala menunjukkan bakat pribadinya yang luar biasa untuk mempertahankan kekuasaan atas pengikutnya.

Harrison Trice dan Janice Beyer menemukan lima komponen kunci dalam konsepsi dasar Weber tentang karisma. Johnson & Hackman (2018, p. 126)

- a) Seorang pemimpin dengan bakat luar biasa, hampir ajaib
- b) Situasi yang tidak stabil atau krisis
- c) Visi radikal untuk memberikan solusi bagi krisis
- d) Sekelompok pengikut tertarik pada pemimpin yang luar biasa karena mereka percaya bahwa mereka terhubung melalui pemimpin dengan kekuatan yang melebihi batas biasa
- e) Sebuah validasi, melalui kesuksesan berulang, dari bakat pemimpin yang luar biasa dan kekuatan

Jay Conger dan Rabindra Kanungo dalam (Johnson & Hackman, 2018, p. 127) mengklaim perilaku pemimpin tertentu memotivasi pengikut untuk menganggap bahwa seorang individu sebagai karismatik. Lima perilaku yang mendorong pengikut untuk mengaitkan karakteristik karismatik dengan pemimpin adalah

- a) Memiliki visi yang unik, namun dapat dicapai. Visi pemimpin yang karismatik sangat berbeda dari status quo. Ini unik, inovatif, dan memberi energi. Pada saat yang sama, visi pemimpin karismatik tidak terlalu radikal. Sebuah visi yang terlalu menantang kebijaksanaan konvensional (misalnya, seorang *CEO* yang berjanji untuk

melipatgandakan ukuran perusahaan dalam satu tahun) akan mendorong ketidakpercayaan. Pengikut mengaitkan kekuatan pengamatan dan wawasan kepada seorang pemimpin yang mengomunikasikan visi tunggal yang dapat dicapai.

- b) Bertindak dengan cara yang tidak konvensional dan kontranormatif. Dengan terlibat dalam perilaku yang berada di luar batas normatif tradisional, seorang karismatik menunjukkan bahwa dia berbeda dari pemimpin lainnya. Ketika perilaku seperti itu menghasilkan hasil yang sukses, seorang pemimpin tampaknya melampaui tatanan masyarakat, organisasi, atau kelompok yang ada.
- c) Menunjukkan komitmen pribadi dan pengambilan risiko. Kepercayaan adalah komponen penting dari karisma, dan pengikut memiliki kepercayaan yang lebih besar untuk seorang pemimpin yang secara pribadi berkomitmen pada visinya sendiri. Yang paling mengesankan adalah seorang pemimpin yang bersedia mengambil risiko kehilangan hal-hal seperti kekuasaan, status, atau uang.
- d) Menunjukkan kepercayaan diri dan keahlian. Pemimpin yang tampak percaya diri dan berpengetahuan jauh lebih mungkin dipandang sebagai karismatik daripada mereka yang tampak tidak yakin dan bingung. Kepercayaan diri

seorang pemimpin bisa menular. Ketika seorang pemimpin percaya pada pengambilan keputusannya, pengikut cenderung lebih percaya diri dalam penilaian mereka juga. Keyakinan bersama ini meningkatkan kemungkinan keberhasilan bagi para pemimpin dan pengikut dan

Pemimpin karismatik unggul dalam empat fungsi inti komunikasi Johnson & Hackman ( (2018, p. 126)

### **Karismatik sebagai Pembangun Hubungan**

Pemimpin karismatik terampil dalam menghubungkan dengan orang lain. Hubungan mereka dengan pengikut ditandai oleh perasaan yang kuat. Seperti yang telah kita lihat, istilah seperti kegembiraan, Petualangan, kesetiaan, dan pengabdian sering digunakan untuk menggambarkan hubungan pemimpin/pengikut yang karismatik. Selain itu, karismatik meyakinkan pengikut bahwa sebagai pemimpin mereka memiliki dampak yang signifikan pada jalannya peristiwa—bahwa mereka "berada di pusat segala sesuatu.

### **Karismatik sebagai Manajer Kesan**

Karismatik unggul dalam menciptakan kesan yang diinginkan melalui keterampilan

### **Karismatik sebagai Visioner**

Pemimpin karismatik juga dapat didefinisikan dalam hal kemampuan mereka untuk menciptakan visi simbolis. Di atas segalanya, karismatik menekankan transenden. Menurut seorang sarjana, “Mereka memberikan dalam diri mereka sendiri dan dalam visi mereka kesempatan bagi pengikut untuk membayangkan dirinya dan masyarakatnya berubah menjadi sesuatu yang sama sekali baru.

### **Karismatik sebagai Agen Pengaruh**

Pemimpin Karismatik adalah ahli dalam pengaruh dan inspirasi. Dalam beberapa kasus, pengaruh mereka begitu besar sehingga pengikut tidak pernah mempertanyakan keputusan atau arahan mereka. Pemimpin karismatik memproyeksikan citra percaya diri, kompetensi, dan dapat dipercaya. Mereka memanfaatkan kekuatan harapan positif untuk menghasilkan produktivitas tinggi, dan mereka menggunakan bahasa dan bujukan secara efektif untuk mencapai tujuan mereka. Para pemimpin seperti itu sangat bergantung pada kekuasaan rujukan—pengaruh mereka sebagai panutan—untuk mendorong orang lain berkorban atas nama kelompok.

### **2.2.2 Gaya Komunikasi Kepemimpinan**

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap variasi dalam efektivitas pemimpin adalah Gaya komunikasi. Gaya komunikasi

kepemimpinan adalah seperangkat perilaku komunikatif yang relatif bertahan lama di mana seorang pemimpin terlibat ketika berinteraksi dengan pengikut. Itu Gaya komunikasi yang dipilih seorang pemimpin berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan setiap upaya untuk memberikan pengaruh Johnson & Hackman (2018, p. 40)

Para peneliti telah mengidentifikasi sejumlah gaya komunikasi kepemimpinan. Gaya yang bervariasi ini dapat dikupas menjadi dua model utama komunikasi: gaya komunikasi kepemimpinan yang otoriter, demokratis, dan laissez-faire.

**Tabel 2. 1 Gaya Komunikasi Kepemimpinan**

<b>Demokratis</b>	<b>Otoriter</b>	<b>Laissez-Faire</b>
Melibatkan pengikut dalam menetapkan tujuan	Tetapkan tujuan secara individual	Memungkinkan pengikut bebas mengatur
Terlibat dalam dua arah, terbuka komunikasi	Terlibat terutama dalam satu arah, komunikasi ke bawah	tujuan mereka sendiri
Memfasilitasi diskusi dengan pengikut	Mengontrol diskusi dengan pengikut	Terlibat dalam tidak berkomitmen, komunikasi dangkal
Meminta masukan tentang tekad kebijakan dan prosedur	Menetapkan kebijakan dan prosedur sepihak	Menghindari diskusi dengan pengikut
Memfokuskan interaksi	Mendominasi interaksi	Mengizinkan pengikut menetapkan kebijakan dan prosedur
Memberikan saran dan alternatif untuk menyelesaikan tugas	Secara pribadi mengarahkan penyelesaian tugas	Menghindari interaksi

Memberikan sering masukan positif	jarang memberikan masukan positif	Memberikan saran dan alternatif untuk penyelesaian
Menghargai pekerjaan dan kegunaan yang baik hukuman hanya sebagai upaya terakhir	Menghargai kepatuhan dan menghukum kesalahan	Menghindari menawarkan hadiah atau hukuman
Menunjukkan keterampilan mendengarkan yang efektif	Menunjukkan keterampilan mendengarkan yang buruk	Mungkin menunjukkan buruk atau efektif keterampilan mendengarkan
Mediasi konflik untuk keuntungan kelompok	Menggunakan konflik untuk keuntungan pribadi	Menghindari konflik

(sumber: Leadership A Communication Perspective, 2018)

Masing-masing gaya komunikasi ini memiliki fitur unik yang memengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan pengikut. Pemimpin otoriter mempertahankan kontrol ketat atas pengikut dengan mengatur langsung kebijakan, prosedur, dan perilaku. Pemimpin otoriter menciptakan jarak antara diri mereka dan pengikut mereka sebagai sarana untuk menekankan perbedaan peran. Banyak pemimpin otoriter percaya bahwa pengikut tidak akan berfungsi secara efektif tanpa pengawasan langsung. Pemimpin otoriter umumnya merasa bahwa orang yang dibiarkan menyelesaikan pekerjaan sendiri tidak akan produktif. Contoh perilaku komunikatif otoriter termasuk petugas polisi yang mengatur lalu lintas, seorang guru yang memerintahkan seorang siswa untuk melakukan tugasnya, dan seorang supervisor yang menginstruksikan bawahannya untuk membersihkan tempat kerja.

(Lihat fitur Kepemimpinan di Layar Lebar di akhir bab untuk contoh lain dari tindakan pemimpin otoriter. Johnson & Hackman (2018, p. 40)

Pemimpin demokratis terlibat dalam komunikasi yang mendukung yang memfasilitasi interaksi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang mengadopsi gaya komunikasi demokratis mendorong keterlibatan dan partisipasi pengikut dalam penentuan tujuan dan prosedur. Para pemimpin demokratis berasumsi bahwa pengikut mampu membuat keputusan berdasarkan informasi. Pemimpin demokratis tidak merasa terintimidasi oleh saran yang diberikan oleh pengikut tetapi percaya bahwa kontribusi orang lain meningkatkan kualitas pengambilan keputusan secara keseluruhan. Pepatah bahwa “dua kepala lebih baik dari satu” adalah semboyan pemimpin demokrasi. Seorang pemimpin kelompok yang meminta ide dari anggota kelompok Gaya Komunikasi Kepemimpinan dan Pengikut, seorang guru yang meminta siswa untuk menyarankan tanggal jatuh tempo untuk suatu tugas, dan seorang manajer distrik yang meminta seorang penjual untuk memberikan rekomendasi mengenai tampilan produk baru adalah contoh perilaku komunikatif yang demokratis. Johnson & Hackman (2018, p. 41)

Laissez-faire, sebuah kata Prancis yang diterjemahkan sebagai "tinggalkan mereka sendiri," mengacu pada bentuk komunikasi pemimpin yang disebut non-kepemimpinan oleh beberapa orang. Versi yang tidak efektif dari gaya komunikasi kepemimpinan ini melibatkan

pelepasan tanggung jawab di pihak pemimpin; pemimpin menarik diri dari pengikut dan menawarkan sedikit bimbingan atau dukungan. Akibatnya, produktivitas, kekompakan, dan kepuasan sering kali terganggu. Seorang supervisor yang tidak kompeten, hampir pensiun, atau dalam bahaya diberhentikan atau dipecat mungkin menunjukkan bentuk turun tahta dari gaya komunikasi kepemimpinan laissez-faire. Bentuk yang lebih positif dari gaya komunikasi kepemimpinan laissez-faire memberi pengikut otonomi dan pengaturan diri tingkat tinggi sementara, pada saat yang sama, menawarkan bimbingan dan dukungan ketika diminta. Pemimpin laissez-faire memberikan kebebasan terpinpin tidak secara langsung berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kecuali diminta untuk melakukannya oleh pengikut atau jika intervensi tersebut dianggap perlu untuk memfasilitasi penyelesaian tugas. Johnson & Hackman (2018, p. 41)

### **2.2.3 Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi**

Motivasi biasanya diartikan sebagai suatu dorongan atau tujuan, dengan adanya dorongan tersebut menjadi daya gerak utama untuk seseorang mencapai apa yang menjadi tujuan orang tersebut. Istilah motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *motivation*. Dengan kata dasar *motive* yang juga digunakan dalam bahasa Melayu yaitu motif yang artinya segala upaya untuk mendorong seseorang mencapai tujuannya. Selain itu, pengertian motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada seseorang yang muncul karena ada gejala perasaan, emosi,

dan kejiwaan, sehingga mendorong seseorang dalam melakukan tindakan untuk memenuhi tujuan, kebutuhan, dan keinginan seseorang tersebut. Motivasi adalah sebuah akibat dari hasil yang ingin dicapai oleh seorang individu dan sebuah harapan bahwa apa yang dilakukan orang tersebut akan sesuai dengan hasil yang diinginkan Menurut Victor H. Vroom dalam (Dayana & Marbun, 2018). Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam (Dayana & Marbun, 2018), motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan arah, intensitas dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Dalam mewujudkan motivasi, diperlukan stimulus (pendorong).

Stimulus itu sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1) *Low Class* yang merupakan dorongan
- 2) *High Class* yang merupakan tarikan

Bila keduanya digabungkan, akan ada energi yang besar yang membangkitkan semangat dalam diri seseorang.

Motivasi memiliki tingkatan, berikut adalah tingkatan motivasi:

- 1) Tingkat terendah adalah tingkat *spirit*, level ini dianggap paling rendah, karena semangat dan motivasi yang terbentuk hanya akan mempengaruhi peserta pada saat duduk dan menyimak saja motivasi yang diberikan.

2) Tingkat *mindset*, pengaturan di dalam pikiran. Biasanya dilakukan oleh diri sendiri untuk menciptakan motivasi dan semangat untuk diri sendiri. Tingkat ini lebih tinggi dari tingkat *spirit*, karena pada tingkat ini kita sudah dapat memilih apa yang menjadi bahan untuk meningkatkan semangat dan alasan untuk melakukan sesuatu.

3) Tingkat *skill* dan *job*, pada tingkat ini seseorang sudah mengetahui apa yang dapat dilakukan dan proses pengaplikasiannya dalam sebuah pekerjaan, dengan begitu secara otomatis akan menimbulkan semangat dan alasan untuk mencapai tujuan.

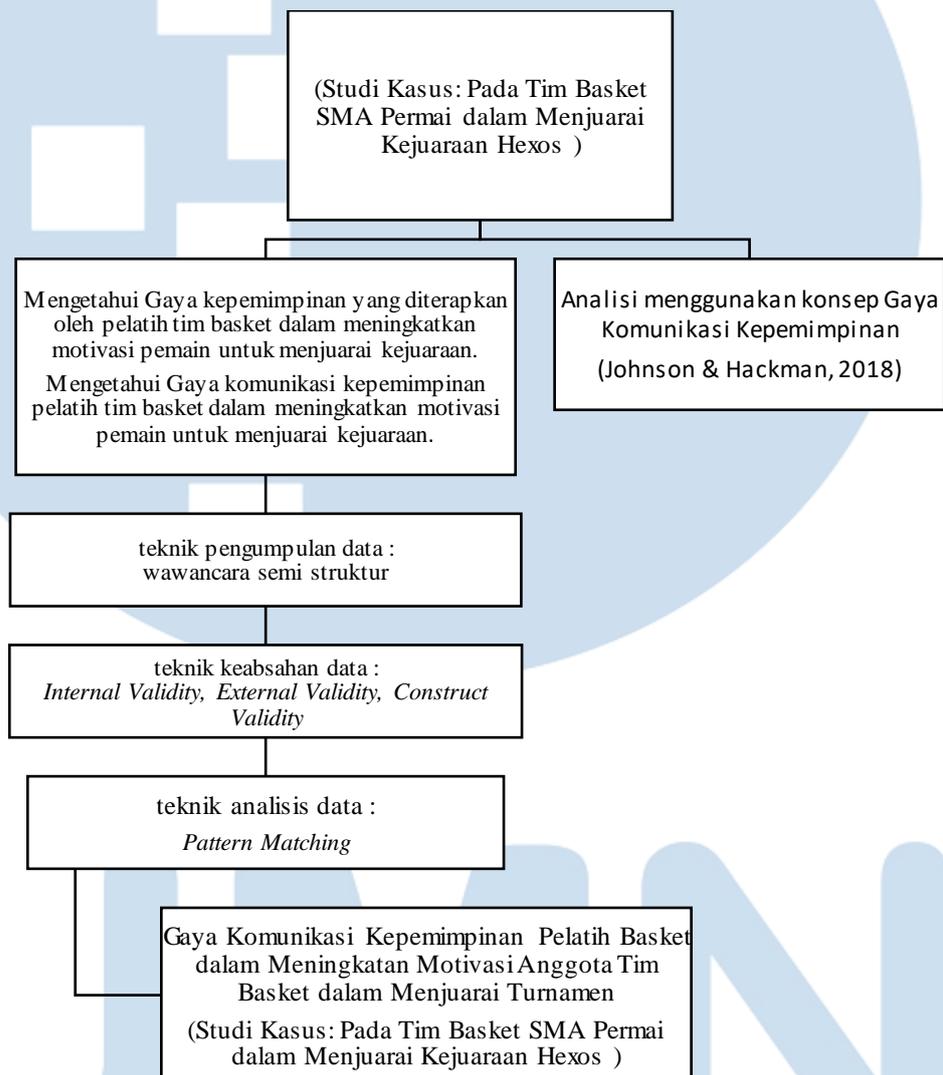
4) Tingkat tertinggi adalah tingkat *power*, pada tingkat ini seseorang mampu mengatur *mindset*-nya dan juga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, dengan begitu seseorang yang berada di tingkat ini akan menjadi energi untuk yang lain.

Motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas seseorang. Dengan motivasi, seseorang akan mampu menjadi luar biasa dalam kehidupannya. (Dayana & Marbun, 2018).

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi para pemain akan meningkat. Motivasi para pemain merupakan harapan

yang dimiliki oleh para pemain itu sendiri. Bila menjadi kenyataan maka para pemain akan meningkat kualitasnya.

### 2.3 Alur Penelitian



Sumber : Olahan Peneliti, 2022