
KEPEMIMPINAN MULTIDIMENSIONAL BERDASARKAN MOTIVASI AGILITY & SELF EFFICACY

Juni Gultom

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

djunipbn@yahoo.co.id

Abstrak:

Kepemimpinan multidimensi berbeda dengan konsep kepemimpinan yang ada, fenomena saat ini banyak pemimpin yang tidak dapat menggunakan teknologi informasi dalam proses memimpin membuat mereka lambat dalam mengambil keputusan. Upaya menemukan konsep kepemimpinan yang cocok saat ini dimana terjadi fenomena kesenjangan generasi dalam perusahaan atau organisasi. Pimpinan senior organisasi adalah generasi Baby Boomers (lahir pada rentang 1946-1964), pemimpinnya adalah Generasi X (lahir pada rentang 1965-1981) dan staf adalah generasi milenial (lahir pada rentang 1982-1995), generasi milenial dikenal memiliki karakter, terutama berpikiran terbuka dan berteknologi. **Metode:** Metode yang digunakan adalah kualitatif dan melalui review jurnal tentang kepemimpinan multidimensi yang menjalankan roda organisasi. **Hasil:** Hasilnya, kepemimpinan multidimensi membutuhkan karyawan yang memiliki self-efficacy dan motivasi kelincahan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal.

Kata kunci: Kepemimpinan Multidimensi, Efikasi Diri, Motivasi Kelincahan, Teknologi

Abstract:

Multidimensional leadership is different from the existing leadership concept, the current phenomenon that many leaders cannot use information technology in the process of leading made they are slow in making decisions. Efforts to find a leadership concept that suitable today where there is a phenomenon of generational gaps in companies or organizations. The organization's senior leaders are the Baby Boomers generation (born in the range of 1946-1964), the leaders are Generation X (born in the range of 1965-1981) and the staff are the millennial generation (born in the range of 1982-1995), the millennial generation known have characters, especially open-minded and technologically. The method used in this research is descriptive narrative through journal review. The result is that multidimensional leadership requires employees who have self-efficacy and agility motivation to achieve maximum organizational performance.

Keywords: *Multidimension Leadership, Self Efficacy, Agility Motivation, Technology*

Corresponding: Juni Gultom

E-mail: djunipbn@yahoo.co.id



PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 08, (2006) tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29, (2014) tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12, (2015) tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kinerja organisasi ini tidak terlepas dari kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria

atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian tentang perilaku organisasi telah banyak menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Piedade et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, Paais dan Pattiruhu, (2020) menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, budaya organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pio, (2021) menyatakan bahwa quality of work life, job satisfaction dan spiritual leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa kajian empiris diatas dapat dinyatakan bahwa salah satu faktor yang dipengaruhi oleh leadership adalah kinerja pegawai.

(Alavi & Wahab, 2013) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam agility pegawai, yaitu proactivity, adaptability dan resiliency. Pernyataan Alavi dan Wahab ini diperkuat dengan pernyataan Sherehiy dan Karwowski, (2014) menyebutkan bahwa agility pegawai hanya memiliki tiga dimensi. Tiga dimensi tersebut adalah proactive, adaptive dan reseilience.

Robbins dan Judge, (2017:351) menganggap bahwa self efficacy adalah indikator positif dari self evaluation untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena self efficacy yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya suatu perkiraan terhadap tantangan yang dihadapi.

(Ebrahim, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah melakukan apa yang pemimpin ingin lakukan. Disebutkan di dalam bukunya, Bass and Stogdill's Handbook of Leadership, bahwa kepemimpinan adalah "an interaction between two or more members of a group that often involves a structuring or restructuring of the situation and the perceptions and expectations of the members". Pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya.

Menurut Schein dan Schein, (2017:324), Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang.

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi antara lain: Latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan muncul sejalan dengan peradaban manusia.

Teori path-goal adalah suatu model kontijensi kepemimpinan yang dikembangkan oleh House et al., (2014:234). Istilah path-goal ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka, dan menciptakan penelusuran disepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan. Teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi karyawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin membantu bawahan terhadap menemukan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan kata lain kepuasan atas kebutuhan

mereka bergantung atas kinerja efektif dan arahan, bimbingan, pelatihan dan dukungan yang diperlukan.

(Abrishamkar, Abubakar, & Mitra, 2021) Penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh agility pegawai terhadap kinerja perusahaan dan peran mediasi dari inovasi pada sektor high tech manufaktur di Iran, sampel adalah 404 perusahaan high tech manufaktur di Iran periode 2008-2011, data diolah menggunakan logistic regression dengan temuan penelitian agility pegawai berpengaruh terhadap kinerja perusahaan high tech di Iran dan inovasi berperan sebagai mediasi pada pengaruh agility pegawai terhadap kinerja perusahaan high tech di Iran, implikasi penelitian, untuk meningkatkan kinerja perlu upaya dalam meningkatkan agility pegawai seperti proaktivitas, fleksibilitas dan resiliensi.

(Cho & Kim, 2019) Penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kelincahan tenaga kerja dan kinerja operasional dari distributor pusat di New Port Distripark di Korea, responden adalah 305 pegawai dan driver distributor, data diolah menggunakan SEM AMOS dengan temuan, agility pegawai memediasi pengaruh ketidakpastian lingkungan dan kinerja operasional, untuk itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja operasional perusahaan adalah dengan meningkatkan agility pegawai seperti proaktivitas dan fleksibilitas.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kualitatif dan melalui review jurnal tentang kepemimpinan multidimensi yang menjalankan roda organisasi. Secara teknis, peneliti mengkaji jurnal-jurnal tersebut melalui kerangka peneliti dalam mereduksi kelemahan dan kekuatan kepemimpinan multidimensi dan melalui intuisi peneliti dengan membangun teori atau konsep kepemimpinan yang sedang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

(Cetindamar, Katic, Burdon, & Gonsel, 2021) Penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasional pembelajaran, agility, pertumbuhan dan kemampuan big data pada perusahaan 138 perusahaan terkemuka di Australia, sampel 223 CEO perusahaan terkemuka di Australia, data di analisis menggunakan PLS SEM dengan temuan budaya organisasional pembelajaran berpengaruh terhadap perceived growth, budaya organisasional pembelajaran berpengaruh terhadap organization agility, organization agility berpengaruh terhadap perceived growth, organization agility memoderasi pengaruh budaya organisasional pembelajaran terhadap perceived growth, implikasi penelitian ini dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi maka salah satunya dengan meningkatkan agility pegawai dan organisasi seperti fleksibilitas, proaktivitas dan resistensi.

(Gerald, Obianuju, & Chukwunonso, 2020) Penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh strategic agility dan kinerja usaha kecil dan menengah pada phase Covid 19 di provinsi Anambra, responden adalah 1500 usaha kecil dan menengah, sampel 306 orang pemilik usaha kecil dan menengah, data diolah menggunakan regresi linier dengan temuan, strategic agility berpengaruh terhadap kinerja usaha kecil dan menengah di Provinsi Anambra, implikasi penelitian ini untuk meningkatkan kinerja usaha kecil dan menengah di Provinsi Anambra adalah dengan meningkatkan Strategic agility seperti evaluasi lingkungan internal dan eksternal bisnis. Studi ini dibatasi oleh ruang lingkup karena hanya UKM di Negara Bagian Anambra sebagai sampel, mungkin hasil tidak cukup untuk digeneralisir pada semua UMKM yang ada.

(Kale, Aknar, & Başar, 2019) Penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan absorptive capacity, firm performance dan peran mediasi strategic agility pada perusahaan perhotelan di Turki,

sampel 190 orang manajer hotel di Turki, data di analisis menggunakan SEM AMOS dengan temuan penelitian, absorptive capacity dan strategic agility berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perhotelan di Turki, strategic agilty berperan memediasi pengaruh absorptive capacity terhadap firm performance, untuk itu salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan firm performance adalah dengan meningkatkan strategic agility seperti respon terhadap ancaman dan peluang, serta kekuatan dan kelemahan organisasi.

Kalkan dan Aydin, (2020) Penelitian yang bertujuan melihat pengaruh Fourth Party Logistic (4PL) sebagai mediasi pada pengaruh supply chain agility dan firm performance pada perusahaan 4PL di Turki, sampel 58 orang manajer senior 4PL di Turki, data dianalisis menggunakan SmartPLS dengan temuan 4PL memediasi pengaruh supply chain agility terhadap firm performance, implikasi penelitian ini dalam meningkatkan firm performance salah satunya adalah dengan meningkatkan supply chain agility seperti integrasi dengan supplier, peningkatan kemampuan customer service dan peningkatan kompetensi partner bisnis. Direkomendasikan agar skala yang diperoleh pada penelitian selanjutnya dapat diuji pada sampel yang berbeda dan model dan diterapkan dalam budaya yang berbeda. Dengan demikian, generalisasi skala dapat dipastikan melalui studi yang berbeda dengan mempertimbangkan kelompok sampel yang berbeda.

(Hardian & Kusumawardhani, 2019) Penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh customer sensitivity dan sourcing flexibility terhadap supply chain agility dan kinerja perusahaan pada industri kuliner kreatif di kota Semarang, populasi adalah UMKM kuliner kreatif di kota Semarang, sampel 117 pemilik UMKM kuliner kreatif di kota Semarang, data dianalisis menggunakan SEM AMOS dengan temuan, customer sensitivity berpengaruh terhadap supply chain agility, supply chain agility tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sourcing flexibility berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, untuk itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan sourcing flexibility dan memperbaiki supply chain agility seperti respon yang cepat atas perubahan lingkungan.

(Khildani & Lestariningsih, 2021) Penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh efikasi diri dan locus kendali terhadap kinerja karyawan melalui learning agility pada PT. Bank Panin Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya, populasi adalah pegawai PT. Bank Panin Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya, sampel 32 orang pegawai PT. Bank Panin Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya, data dianalisis menggunakan SEM PLS dengan temuan efikasi diri secara langsung maupun melalui learning agility berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Panin Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya, learning agility tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Panin Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya, untuk itu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Panin Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah dengan meningkatkan efikasi diri dan memperbaiki learning agility seperti people agility; result agility; mental agility dan change agility. Penelitian yang akan datang agar fokus pada organisasi diluar sektor perbankan atau organisasi yang belum terbentuk secara baik manajemennya untuk mengetahui seberapa besar keinginan individu dalam mempercayai dirinya sendiri.

(Kaakeh, Hassan, Van-Hemmen, & Hossain, 2020) Penelitian yang bertujuan untuk memahami tentang hubungan *self efficacy* dan performance salespersons bank islam di Uni Emirat Arab, sampel adalah 217 orang salesperson Bank Islami di Uni Emirat Arab, data dianalisis menggunakan SEM AMOS dengan hasil customer demandingnes berpengaruh terhadap salespersons awareness, sales person awareness berpengaruh terhadap self efficacy dan self efficacy berpengaruh terhadap performance, image berpengaruh terhadap *self efficacy* dan *performance*, untuk itu salah satu cara Bank Islam di

Uni Emirat Arab dalam meningkatkan performance adalah dengan meningkatkan *self efficacy* dan image seperti ability to performance, kapabilitas pegawai, marketing campaign.

(Karabacak et al., 2019) Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh simulation based learning terhadap *self efficacy* dan performance tahun pertama mahasiswa perawat, sampel 70 mahasiswa perawat di Sekolah Ilmu perawat di Turki, data diolah menggunakan SPSS dengan hasil *self efficacy* berpengaruh terhadap performance mahasiswa jurusan keperawatan pada Sekolah ilmu perawat di Turki, untuk itu salah satu cara meningkatkan performance mahasiswa jurusan perawat di Sekolah ilmu perawat di Turki adalah dengan meningkatkan *self efficacy* seperti yakin dapat menyelesaikan tugas, yakin diri mampu, yakin dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

(Asbari, Hidayat, & Purwanto, 2021) Penelitian yang bertujuan untuk melihat menganalisis pengaruh transformational leadership terhadap performance dan peran mediasi readiness for change pada perusahaan chemical di Indonesia, sampel 220 orang pekerja perusahaan chemical di Indonesia, data dianalisis menggunakan SmartPLS dengan hasil transformational leadership berpengaruh terhadap performance dan readiness for change memediasi pengaruh transformational leadership terhadap performance, oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan performance perusahaan chemical di Indonesia adalah dengan meningkatkan kepemimpinan dan kesiapan untuk berubah seperti pemimpin yang memberikan keteladanan dan menginspirasi serta mengikut perkembangan sehubungan dengan pekerjaan di bidang chemical.

(Byun, Lee, Karau, & Dai, 2020) Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh empowering leadership terhadap performance pada 7 perusahaan di Korea, sampel 262 pegawai, data dianalisis menggunakan SPSS Syntax dengan hasil empowering leadership berpengaruh terhadap performance, untuk itu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah meningkatkan empowering behavior seperti seorang pemimpin yang menjadi role model dan menginspirasi.

(Chen, Sharma, Zhan, & Liu, 2019) Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis peran exploratory innovation dan environmental uncertainty pada pengaruh CEO Transformational leadership terhadap firm performance pada perusahaan yang bergerak di industri teknologi informasi, manufaktur dan keuangan di China, sampel 700 CEO pada perusahaan, data dianalisis menggunakan Ordinary Least Square dengan hasil CEO Transformational leadership berpengaruh terhadap exploratory innovation dan exploratory innovation berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, demand uncertainty dan technology uncertainty memoderasi pengaruh CEO Transformasional leadership terhadap explanatory innovation, untuk itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan firm performance adalah dengan meningkatkan CEO Transformasional Leadership dan explanatory innovation serta mengurangi ketidakpastian dalam permintaan dan teknologi.

(Hoxha, 2019) Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh tranformational dan transactional leadership terhadap employee performance pada perusahaan telekomunikasi di Malaysia, sampel 333 orang leader perusahaan telekomunikasi di Malaysia, data di analisis menggunakan regresi linier, dengan hasil transformational dan transactional leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepemimpinan seperti pemimpin yang memberi motivasi dan menginspirasi.

Multidimension leadership berbeda dengan konsep leadership yang sudah ada, peneliti melihat fenomena saat ini banyak pemimpin yang tidak bisa menggunakan teknologi informasi dalam proses memimpin sehingga lambat dalam pengambilan keputusan, fenomena ini menarik peneliti sehingga menambahkan dimensi baru atas pendapat Northhouse, (2019:167) yang menyatakan dimensi leadership terdiri dari: Idealized influence charisma; inspirational motivation, intelektual

stimulation; individual consideration; contingent reward; management by exception; laissez faire, dan dimensi baru dari peneliti yaitu able to use IT.

KESIMPULAN

Kepemimpinan multidimensional sangat dibutuhkan saat ini karena mampu memimpin dari dunia nyata maupun dunia maya dengan menggunakan teknologi yang telah tersedia saat ini, sehingga kemampuan able to use IT dalam memimpin dan pengambilan keputusan menjadi sebuah keniscayaan di abad ini dengan mengedepankan pembinaan staff agar memiliki agility motivation dan self efficacy sehingga dapat meningkatkan kinerja individu serta kinerja organisasi. Motivation agility dapat dihasilkan dari serangkaian atribut, perilaku, kompetensi, kapabilitas, atau pola berpikir dari karyawan di suatu organisasi. *Self efficacy* menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrishamkar, Mohammed Mahdi, Abubakar, Yazid Abdullahi, & Mitra, Jay. (2021). The influence of workforce agility on high-growth firms: The mediating role of innovation. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 22(3), 146–160.
- Alavi, Somaieh, & Wahab, Dzuraidah Abd. (2013). A review on workforce agility. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 5(16), 4195–4199.
- Asbari, Masduki, Hidayat, Dylmoon Dylmoon, & Purwanto, Agus. (2021). Managing employee performance: From leadership to readiness for change. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 74–85.
- Byun, Gukdo, Lee, Soojin, Karau, Steven J., & Dai, Ye. (2020). The trickle-down effect of empowering leadership: a boundary condition of performance pressure. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Cetindamar, Dilek, Katic, Mile, Burdon, Steve, & Gonsel, Ayse. (2021). The Interplay among Organisational Learning Culture, Agility, Growth, and Big Data Capabilities. *Sustainability*, 13(23), 13024.
- Chen, Jian Xun, Sharma, Piyush, Zhan, Wu, & Liu, Li. (2019). Demystifying the impact of CEO transformational leadership on firm performance: Interactive roles of exploratory innovation and environmental uncertainty. *Journal of Business Research*, 96, 85–96.
- Cho, Yang Il, & Kim, Seog Soo. (2019). A Study on The Workforce Agility and Operational Performance of Distribution Center-Focused on Busan New Port Distripark. *Korea Trade Review*, 44(3), 25–42.
- Ebrahim, Alnoor. (2016). The many faces of nonprofit accountability. *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management*, 102–123.
- Gerald, Emejulu, Obianuju, Agbasi, & Chukwunonso, Nosike. (2020). Strategic agility and performance of small and medium enterprises in the phase of Covid-19 pandemic. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 2(1), 41–50.
- Hardian, Davin, & Kusumawardhani, Amie. (2019). Analisis pengaruh customer sensitivity dan sourcing flexibility terhadap supply chain agility Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Industri Kuliner Kreatif di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 96–106.
- Hoxha, Agron. (2019). Transformational and transactional leadership styles on employee performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 8(11), 46–58.
- Kaakeh, AbdulKader, Hassan, M. Kabir, Van-Hemmen, Stefan, & Hossain, Ishrat. (2020). Understanding self-efficacy and performance of salespersons in Islamic banking. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.
- Kale, Emine, Aknar, Ahmet, & Başar, Özlem. (2019). Absorptive capacity and firm performance: The mediating role of strategic agility. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 276–283.
- Karabacak, Ukke, Unver, Vesile, Ugur, Esra, Kocatepe, Vildan, Ocaktan, Nermin, Ates, Elif, & Uslu, Yasemin. (2019). Examining the effect of simulation based learning on self-efficacy and

performance of first-year nursing students. *Nurse Education in Practice*, 36, 139–143.

Khildani, Anizzibda Cahya, & Lestariningsih, Marsudi. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(2), 208–228.