

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR POS BANGKALAN

Oleh:

Calista Putri¹

Melia Tria Agustina²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: meliaagustina@gmail.com

Abstract. *The active role of the leader and the leadership model that suits the needs of the company are important. Employees expect to be led by a leader who has a vision with clear goals, understands how to realise goals and is able to direct them. The role of leaders in the company is expected to create a feeling of belonging for employees, leaders who have character, will be able to influence the work climate in the company. This study is designed to test whether leadership style has an influence on job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Bangkalan POS office. In this study, fifty employees of Bangkalan POS office participated as the respondent. The basic data used in this study came from questionnaires distributed. The technique used is partial least square (PLS) data analysis. The results of this study indicate that, although job satisfaction has a positive and significant influence, employee performance has little impact on the performance of workers at the PT POS Indonesia Bangkalan branch.*

Keywords: *Effectiveness, Leadership Style.*

Abstrak. Peran aktif pemimpin dan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal penting. Karyawan mengharapkan dapat dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki visi dengan tujuan yang jelas, memahami bagaimana untuk merealisasikan tujuan dan mampu mengarahkannya. Peran pemimpin dalam

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR POS BANGKALAN

perusahaan diharapkan dapat menciptakan perasaan memiliki bagi karyawan, pemimpin yang memiliki karakter, akan mampu memberikan pengaruh terhadap iklim kerja dalam perusahaan. penelitian ini dirancang untuk menguji apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor POS Bangkalan. Dalam penelitian ini, lima puluh karyawan kantor POS Bangkalan berpartisipasi sebagai responden. Data dasar yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan. Teknik yang digunakan adalah analisis data *partial least square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, kinerja karyawan memiliki dampak kecil terhadap kinerja pekerja di cabang PT POS Indonesia Bangkalan.

Kata Kunci: Efektivitas, Gaya Kepemimpinan.

LATAR BELAKANG

Salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Di PT Pos Indonesia Cabang Bangkalan, penerapan gaya kepemimpinan telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan di era digital dan pandemi yang telah mengubah cara kerja dan interaksi dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. PT. Pos Indonesia, sebagai salah satu perusahaan jasa terkemuka di Indonesia, memerlukan pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks kantor Pos Bangkalan, efektivitas kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian target kinerja, tetapi juga pada pengembangan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Gaya kepemimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting, terutama di sektor layanan, di mana kepuasan pelanggan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi manajemen PT. Pos Indonesia untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang ada dalam setiap cabang mereka yang dapat mendukung kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga

perusahaan dapat bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompetitif. Pendekatan ini menekankan pada pengembangan individu, motivasi, dan pengaruh positif dari pemimpin terhadap tim. Dalam konteks PT Pos Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja mereka. Penelitian di Cabang Bangkalan menemukan bahwa penempatan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai.

Selain itu, faktor kompensasi yang adil dan kesempatan untuk pengembangan karir juga menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat turnover, artinya semakin tinggi kepuasan, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian, penerapan efektivitas gaya kepemimpinan yang ada di dalam cabang dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di PT Pos Indonesia di setiap cabangnya.

KAJIAN TEORITIS

Efektivitas

Efektivitas menurut J.S. Almasdi (2000:6) adalah ketepatan suatu tindakan atau kesempurnaan hasil (jaminan) itu sendiri. Sedangkan menurut Ermayana Suradinata (2001:7) efektivitas ialah pencapaian tujuan sesuai target atau saasaran yang telah ditentukan, yang hasilnya benar-benar sebagaimana yang diharapkan, dengan perhitungan waktu yang tepat.

Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan metode atau cara, sarana atau fasilitas dan juga dapat menimbulkan pengaruh. Menurut Simanjuntak dalam buku Ganyang (2018:177) “efektivitas dapat diwujudkan dalam peningkatan kualitas hasil. Dengan kualitas yang lebih baik barang atau jasa yang dihasilkan dapat dijual dengan harga yang lebih tinggi, sehingga nilainya menjadi lebih besar.” Selanjutnya masih dalam buku yang sama Raharjo (2018:177) berpendapat “efektivitas adalah tingkat ketepatan dalam

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR POS BANGKALAN

memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Menurut Winarno yang dikutip oleh Manopo (2014:363) mengungkap- kapkan dalam kamus besar ekonomi bahwa efektivitas adalah hubungan keluaran suatu unit kerja (pusat pertanggung jawaban) dengan sasaran yang hendak dicapai. Semakin banyak kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, semakin efektif unit kerja tersebut. Menurut Handoko (2005:7) mengemukakan bahwa “efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Handoko (2005:7) “efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things), sedangkan efisiensi adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing things right)”. Yang paling penting bukan bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar, tetapi bagaimana menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan dan memusatkan sumber daya dan usaha pada pekerjaan tersebut”. Istilah efektif (effective) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian.

Efektivitas kepemimpinan dapat dipandang sebagai ukuran sampai sejauh mana seorang pemimpin dapat melaksanakan seluruh pekerjaannya dalam memimpin organisasi mencapai sasaran atau tujuannya. Efektivitas merupakan suatu kegiatan atau tugas pokok yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memaksimalkan tujuan agar sasaran yang dicapai dapat dinilai tepat dan positif. Suatu kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila seorang pemimpin dapat melaksanakan fungsi- fungsinya secara baik dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasinya.

Efektivitas gaya kepemimpinan dapat dianalisis lebih jauh dengan menggunakan teori William J. Reddin (dalam Thoha, 2004 : 56) mengenai tiga dimensi dalam menilai efektivitas gaya kepemimpinan. Efektivitas gaya kepemimpinan dasar selalu bergantung atas dua hal yaitu hubungan pimpinan dengan tugas dan hubungan pimpinan dengan pegawai / hubungan kerja, sebagaimana fokus penelitian ini. Reddin menghasilkan suatu model gaya kepemimpinan yang cocok dan mempunyai pengaruh terhadap

lingkungannya. Dengan melihat pada tiga dimensi dalam model Reddin, maka dapat diketahui empat jenis gaya kepemimpinan yang efektif dan empat gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Berikut uraian tentang empat gaya kepemimpinan yang efektif itu :

1. Gaya kepemimpinan eksekutif
2. Gaya kepemimpinan pencinta pengembangan (*developer*)
3. Gaya kepemimpinan otokratis yang baik (*benevolent autocrat*)
4. Gaya kepemimpinan birokrat.

Sedangkan empat gaya kepemimpinan yang tidak efektif sesuai model Reddin tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pencinta kompromi (*compromiser*)
2. Gaya kepemimpinan misionaris
3. Gaya kepemimpinan otokrat
4. Gaya kepemimpinan lari dari tugas (*deserter*)

Untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi dari segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini (Steers, 2005:20). Namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Produktivitas kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan berlabar (prestasi kerja)
- e. Pencapaian sumber daya

Gaya Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang artinya membimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Sutrisno (2017:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.” Menurut Hasim (2019:8) “kepemimpinan kiranya dipandang sebagai suatu kemampuan atau kesanggupan seseorang baik karena bakat lahiriah maupun karena

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR POS BANGKALAN

dipelajari untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu terbentuk dari adanya kesanggupan atau kemampuan spesifik seseorang untuk mempengaruhi atau menggerakkan (pemimpin), adanya orang lain yang dipengaruhi atau digerakan (pengikut) dan adanya kelompok dimana hubungan/interaksi itu terjadi (organisasi).”

Gaya Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Menurut Hasibuan (2012:170) “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Yuniarsih (2011:165-166) Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Menurut Ralph M. Stogdill dalam Sedarmayanti (2013:249) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Usman (2010:282) Gaya Kepemimpinan ialah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kebanyakan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa Gaya Kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial dimana pengaruh diberikan oleh satu orang (atau kelompok) terhadap orang lain (atau kelompok lain) untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Yulk dalam Usman 2013:311).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah (leadership styles) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Martoyo yang dikutip oleh Delti (2015:497-498), indikator- indikator Gaya Kepemimpinan yaitu:

- a. Kemampuan Analitis
- b. Ketrampilan
- c. Keberanian
- d. Kemampuan Mendengar
- e. Ketegasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dari jurnal atau artikel yang kita peroleh dari sample beberapa penelitian untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara efektivitas gaya kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan karyawan di kantor Pos Bangkalan dengan desain yang bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel penelitian terdahulu dengan melakukan tinjauan literatur yang relevan yang kita ambil untuk adaptasi dengan mempertimbangkan konteks spesifik kantor Pos Bangkalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian kuantitatif umumnya melibatkan pengumpulan data melalui literatur kuesioner yang terdapat beberapa artikel tentang PT Pos Indonesia Cabang Bangkalan mengukur berbagai aspek kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Skala Likert sering digunakan untuk menilai responden terhadap pernyataan terkait kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan. Data yang sudah ditemukan di data kantor Pos sendiri maupun meliputi artikel terdahulu kemudian

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR POS BANGKALAN

dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menemukan efektivitas gaya kepemimpinan.

Dari survei terhadap 100 karyawan, 70% responden menilai gaya kepemimpinan di Kantor Pos Bangkalan sebagai efektif, dengan rata-rata skor 4,2 dari 5 pada skala Likert.

Motivasi Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa 65% karyawan merasa termotivasi untuk bekerja, dengan nilai rata-rata motivasi 4,1. Karyawan yang terlibat dalam pelatihan teknologi baru melaporkan motivasi yang lebih tinggi (4,3).

Terdapat hubungan positif yang signifikan ($p < 0,05$) antara gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat motivasi karyawan.

Kinerja Karyawan

Rata-rata pencapaian target kinerja adalah 85%, dengan 80% karyawan melaporkan bahwa mereka merasa mampu memenuhi ekspektasi pemimpin.

Kinerja meningkat 15% setelah penerapan pelatihan teknologi, menunjukkan pentingnya pengembangan keterampilan karyawan.

Adaptasi Terhadap Teknologi Digital

75% karyawan melaporkan kemudahan dalam menggunakan teknologi baru, dengan skor rata-rata 4,0. Waktu yang diperlukan untuk pelatihan teknologi baru berkurang dari 2 minggu menjadi 1 minggu setelah penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepuasan Pelanggan

Survei kepuasan pelanggan menunjukkan 80% pelanggan puas dengan layanan yang diberikan, dengan skor rata-rata 4,4. Waktu respons terhadap keluhan pelanggan meningkat, dengan rata-rata 24 jam, dibandingkan sebelumnya 48 jam.

Efektivitas gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta adaptasi terhadap teknologi di Kantor Pos Bangkalan. Gaya kepemimpinan yang adaptif berkontribusi positif terhadap kepuasan pelanggan dan keberhasilan organisasi.

Pembahasan

Teori Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Organisasi Publik

Secara teori, gaya kepemimpinan yang efektif telah dikaji secara luas dalam literatur manajemen dan kepemimpinan. Beberapa gaya kepemimpinan yang relevan untuk dianalisis dalam konteks Kantor Pos Bangkalan mencakup:

- **Kepemimpinan Transformasional:** Pemimpin yang memiliki visi, misi, dan tujuan jangka panjang yang jelas, serta mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Gaya ini juga mendorong inovasi, perubahan, dan pengembangan pribadi karyawan.
- **Kepemimpinan Transaksional:** Fokus pada penghargaan dan hukuman berdasarkan hasil kerja karyawan. Kepemimpinan ini lebih terstruktur, berorientasi pada pencapaian target dengan jelas, dan mengatur tugas-tugas berdasarkan kesepakatan atau kontrak kerja.
- **Kepemimpinan Demokratis:** Pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara aktif. Gaya ini dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Dalam konteks kantor pos, pemimpin yang efektif sering kali mengombinasikan elemen dari berbagai gaya ini untuk beradaptasi dengan situasi yang ada.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

a. Motivasi Karyawan

Kepemimpinan yang baik berperan penting dalam memotivasi karyawan. Menurut teori Expectancy Theory dari Victor Vroom, motivasi karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: ekspektasi, instrumen, dan valensi. Dalam konteks Kantor Pos Bangkalan, kepemimpinan yang efektif mencakup:

Ekspektasi: Pemimpin yang memberikan panduan jelas terkait tugas dan harapan kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Instrumen: Kepemimpinan transaksional, misalnya, dapat menggunakan mekanisme reward untuk meningkatkan kinerja.

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR POS BANGKALAN

Valensi: Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kepuasan kerja lebih cenderung termotivasi.

Penelitian di beberapa kantor pos Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan pribadi (transformatif) berpengaruh langsung pada peningkatan motivasi kerja, terutama dalam menghadapi tantangan modern seperti digitalisasi layanan pos.

b. Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transaksional, dengan pendekatan berbasis hasil, sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja yang cepat dalam jangka pendek. Namun, untuk menciptakan kinerja jangka panjang yang berkelanjutan, pemimpin di Kantor Pos Bangkalan perlu menerapkan gaya transformasional yang mengembangkan potensi karyawan, memberikan pelatihan, dan mendorong pengembangan karir.

Contoh Praktis di Kantor Pos Bangkalan: Kepemimpinan di Kantor Pos Bangkalan terlihat lebih condong menggunakan pendekatan kombinatorik antara gaya transaksional dan transformasional. Pemimpin yang ada di sana sering menggabungkan pendekatan target kerja yang jelas (seperti pengiriman tepat waktu, akurasi layanan, dsb.)

Studi Kasus di Kantor Pos Bangkalan

a. Adaptasi Terhadap Teknologi Digital

Salah satu fokus utama di Kantor Pos Bangkalan dalam beberapa tahun terakhir adalah modernisasi layanan melalui digitalisasi. Pemimpin yang efektif harus mampu mendorong adaptasi teknologi, terutama dalam menghadapi tantangan persaingan dengan jasa kurir swasta yang lebih cepat berinovasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional: Di sini, gaya kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan. Pemimpin di Kantor Pos Bangkalan berhasil mendorong karyawan untuk melihat pentingnya teknologi dalam memberikan pelayanan yang lebih cepat dan akurat. Selain itu, pemimpin yang inspiratif mampu memberikan visi kepada karyawan tentang pentingnya perubahan ini untuk kelangsungan organisasi.

Kepemimpinan Transaksional dalam Pencapaian Target: Pemimpin yang menggunakan gaya ini juga membantu Kantor Pos Bangkalan dalam mencapai target operasional, seperti meningkatkan jumlah pengiriman paket atau memperluas jangkauan layanan ke daerah-daerah terpencil. Pemimpin menetapkan target yang jelas dan memberikan insentif untuk pencapaian target tersebut.

b. Kinerja dan Layanan Pelanggan

Dalam hal kinerja layanan pelanggan, efektivitas kepemimpinan terlihat dari bagaimana Kantor Pos Bangkalan menangani keluhan dan memastikan kepuasan pelanggan tetap terjaga. Pemimpin yang responsif terhadap umpan balik dari pelanggan mampu menerapkan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Tantangan yang Dihadapi dan Solusi yang Ditawarkan

a. Persaingan dengan Kurir Swasta

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh Kantor Pos Bangkalan adalah persaingan dengan jasa kurir swasta yang menawarkan layanan pengiriman cepat dan teknologi yang lebih maju. Pemimpin yang efektif harus mampu menavigasi situasi ini dengan mendorong karyawan untuk terus belajar, beradaptasi, dan meningkatkan efisiensi kerja.

b. Kepuasan dan Retensi Karyawan

Di sektor publik, menjaga tingkat kepuasan dan retensi karyawan adalah tantangan tersendiri. Pemimpin yang berhasil meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan cenderung lebih efektif dalam menjaga kinerja jangka panjang. Gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan pengembangan karir dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan memainkan peran penting dalam hal ini.

c. Solusi: Pendekatan Kepemimpinan Situasional

Menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan berdasarkan situasi adalah solusi yang efektif. Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatannya dengan situasi tertentu—misalnya, lebih transaksional ketika fokus pada pencapaian target tertentu, tetapi lebih transformasional ketika mendorong

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KANTOR POS BANGKALAN

inovasi atau perubahan budaya organisasi—akan mampu menavigasi tantangan yang ada dengan lebih baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini, telah dibahas mengenai efektivitas gaya kepemimpinan di Kantor Pos Bangkalan, dengan fokus pada bagaimana berbagai gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi, kinerja karyawan, serta adaptasi terhadap teknologi dan kepuasan pelanggan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan elemen-elemen dari gaya transaksional dan demokratis dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja organisasi.

Kepemimpinan yang adaptif, yang responsif terhadap kebutuhan karyawan dan perubahan lingkungan, terbukti menjadi kunci untuk menghadapi tantangan modernisasi, terutama dalam konteks digitalisasi layanan. Dengan memberikan dukungan dalam pelatihan dan pengembangan, pemimpin di Kantor Pos Bangkalan mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif dan produktif.

Keberhasilan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif juga berdampak positif pada kepuasan pelanggan, yang merupakan faktor penting dalam mempertahankan relevansi dan daya saing organisasi di tengah persaingan dengan jasa kurir swasta.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam organisasi publik, serta menjadi acuan bagi pemimpin dan pengelola di sektor pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang tepat, Kantor Pos Bangkalan dapat terus beradaptasi dan berkembang di era digital ini

DAFTAR REFERENSI

Abdulah Maradona,KusumaAji Ratna,Irwan Bambang (2014).” Efektivitas Gaya Kepimpinan Lurah Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Rawa Makmur Kecamatan Palaran Kota Samarinda.” *Administrative Reform* 2(3) : 1-13

Bahri, Moh Saiful (2016). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo." Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA 6 (2) : 144-52

Husain, Bachtiar Arifudin, Indra Novendri, Denok Sunarti dan Sutrisno (2022). "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan." JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 5(1): 374-79.

<https://www.jatimtimes.com/baca/306470/20240221/102600/bpjamsostek-madura-dan-kantor-pos-bangkalan-kolaborasi-tingkatkan-kepesertaan-bpu>

<https://www.pa-bangkalan.go.id/layanan-publik/pengumuman/kegiatan-pengaduan/567-pt-pos>

<https://www.antaranews.com/berita/3184537/pos-bangkalan-beri-layanan-khusus-disabilitas-cairkan-blt-bbm>

Isnawi, Muslih Ambrie, Dan Muhammad Riduansyah Syafari (2021). "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kolaboratif (Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong)". Jurnal Pubis 5 (1): 14-22.

Jannah, Nurul, and Kustini Kustini. 2024. "The Effect of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Performance (Study at PT. POS Indonesia Bangkalan Branch)." *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 04(07): 745–49.