

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Pemimpin

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Pemimpin" didefinisikan sebagai orang yang memberi petunjuk, dan juga sebagai produser. Para ahli telah memberi makna berbeda untuk pemimpin, salah satunya adalah Wijaya yang mengatakan bahwa pemimpin dapat diteladani oleh para pengikutnya karena mereka sangat cerdas dan baik dalam semua aspek kehidupan.⁹ Untuk lebih memahami arti dari sebuah obyek maka diperlukan upaya pendefinisian dari obyek yang dikaji sehingga dapat memperoleh kemudahan dalam memaknai masalah-masalah yang akan dikaji. Definisi pemimpin dari para ahli antara lain

Fairchild mendefinisikan seorang pemimpin sebagai individu yang mengambil peran dalam mengarahkan, mengatur, mengorganisir, atau mengontrol upaya orang lain, baik melalui prestise, kekuatan, atau posisi mereka. Fairchild menekankan bahwa seorang pemimpin dapat mencapai kepemimpinan yang sukses dengan mendapatkan dukungan dan persuasi dari orang lain.¹⁰ Jhon

⁹Agus Wijaya, *Kepemimpinan Berkarakter* (Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015). 3

¹⁰Arafat Yasir Mallapisseng, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018). 13

Gage Allee, pemimpin adalah komandan, penunjuk, penuntun, dan pemandu.¹¹ Mallapiseng, pemimpin adalah orang yang ditunjuk atau dipilih untuk memimpin suatu kelompok, mempengaruhi perilaku anggota kelompoknya untuk mau bekerja mencapai tujuan.¹² K. Paembonan mengatakan bahwa pemimpin merupakan penentu pencapaian tujuan segenap pengikut yang dipimpinnya dalam satu wadah, kelompok, organisasi dan atau suatu wilayah tertentu.¹³

a. Asal Pemimpin

Adapun asal dari pemimpin yang meliputi Tiga jenis pemimpin menurut Wijaya.¹⁴ Antara lain adalah pertama Pemimpin bawaan, Pemimpin bawaan didefinisikan sebagai individu yang memiliki intuisi, bakat, keterampilan, dan kepribadian serta mereka dapat dianggap mewarisi dari orang tua atau leluhur mereka. Kedua Pemimpin yang didik atau dilatih, Sebagian besar pemimpin negara dan perusahaan besar adalah hasil dari pendidikan atau pelatihan, sehingga mereka dididik dan dilatih. Ketiga Pemimpin Manajemen, dalam organisasi atau perusahaan, individu yang ditunjuk sebagai pemimpin manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinasi,

¹¹Dkk Ariefah Sunsari, *Kepemimpinan* (Jawa Timur: Academika Publication, 2022). 6

¹²Mallapisseng, *Kepemimpinan*. 29

¹³K Paembonan, *The Invisible Hand* (Yogyakarta: Gunung Sopai, 2015). 566

¹⁴Wijaya, *Kepemimpinan Berkarakter*. 5

menggerakkan, dan mengawasi pelaksanaan tanggung jawab organisasi atau perusahaan.

b. Kemampuan Pemimpin

Jack Zenger dan Joseph Folkman mengklasifikasikan 10 skill yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain adalah Menginspirasi dan memotivasi, memiliki integritas dan kejujuran tinggi, pelajari dan selesaikan masalahnya, bekerja agar hasilnya tercapai, komunikasi yang bagus, Memiliki hubungan erat, bersikap profesional, memberikan strategi, dan bersifat membangun, melakukan inovasi.

Setiap pemimpin memiliki preferensi dan kecenderungan tertentu untuk pendekatan kepemimpinannya, yang mencerminkan kepribadian, nilai, dan pengalaman mereka. Ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan.¹⁵ Ada beragam gaya kepemimpinan namun yang terpenting adalah peran seorang pemimpin, peran seorang pemimpin sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam keberhasilan sebuah tim. Thomas, pemimpin memiliki peran dalam mengatasi konflik dan hambatan yang mungkin muncul dalam tim dengan menjadi pemecah masalah yang adil dan mediator, yang dapat membantu menemukan solusi yang saling menguntungkan. Avolio Walumbwa dan Weber pemimpin

¹⁵Muhammad Subhan Iswahyudi, *Gaya Kepemimpinan* (BATAM: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023). 7

yang efektif juga berperan dalam mengembangkan potensi individu dalam anggota tim. Mereka mengidentifikasi kekuatan individu dan memberikan peluang pengembangan melalui pelatihan monitoring atau tugas yang menantang. Hartog pemimpin juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang efektif dengan melibatkan anggota tim, mendengarkan perspektif mereka, dan mendorong diskusi yang konstruktif. Deci dan Rian pemimpin mendorong motivasi dan komitmen dengan membangun hubungan yang positif, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan memberikan pengakuan terhadap pencapaian individu. Northouse pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi tim melalui berbagai cara yakni mereka memberikan arahan dan tujuan yang jelas kepada tim sehingga anggota tim memahami apa yang diharapkan dari mereka, dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara spesifik.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perihal pemimpin dan cara memimpin. namun ada beragam arti yang dikemukakan oleh para Ahli tentang kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan secara umum berarti kemampuan dan kekuatan dalam mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja di mana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) pada suatu organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dan memahami apa yang harus dilakukan, mulai dari cara melakukannya hingga

membantu orang dalam setiap langkahnya.¹⁶ Meskipun beberapa orang berfokus pada perilaku seorang pemimpin, yang lain berfokus pada pengaruhnya.

Ada banyak definisi tentang kepemimpinan sehingga definisi kepemimpinan tidak hanya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi kepemimpinan dari J. Oswald Sanders yang selanjutnya dipopulerkan oleh Jhon Maxwell Menurut Oswald kepemimpinan adalah Pengaruh, yang berarti bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Jhon C. Maxwell menggolongkan ke dalam 4 arah kepemimpinan yakni kepemimpinan ke atas (Leading up), artinya arah kepemimpinan yang mempengaruhi atasan, orang yang lebih berwibawa dan lebih berkuasa dari kita sendiri. Arah yang kedua ialah memimpin ke samping (Leading across) artinya arah kepemimpinan yang mempengaruhi rekan kerja agar tercapai teamwork. Arah yang ketiga ialah memimpin ke dalam (leading in) artinya proses atau perjalanan memimpin diri sendiri dalam menggali makna agar dapat menemukan titik perjumpaan dengan Allah sebagai satu-satunya pemimpin yang sejati. Dan yang terakhir memimpin ke bawah (Leading down) artinya proses mempengaruhi dan menggerakkan kita dan pengikut kita untuk mencapai visi dan misi bersama.¹⁷

¹⁶Benny Hutayan, *Kepemimpinan Teori Dan Praktik* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020). 2

¹⁷Mangguling, *The Invisible Hand*. 502

Berikut ini adalah beberapa definisi para ahli tentang kepemimpinan Menurut Griffin dan Ebert kepemimpinan, juga dikenal sebagai leadership, adalah proses mendorong orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁸ Menurut Wijono, kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Hutayan menyimpulkan bahwa Kepemimpinan mencakup proses yang memengaruhi peningkatan individu, kelompok, dan budaya serta motivasi perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, memengaruhi cara orang menginterpretasikan peristiwa yang terjadi, dan mempertahankan kerja sama dalam dan luar kelompok. Kepemimpinan, menurut Ordway Tead, adalah tindakan yang mendorong orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan, menurut Reuter, didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan orang lain tanpa menggunakan kekuatan formal dari jabatan luar. Kepemimpinan, menurut J. K. Hempil dan Coons, adalah tindakan yang mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut G. R. Terry, kepemimpinan adalah hubungan ya-tidaknya. Kepemimpinan, menurut Haerild Koontz dan Cyril O' Donnel, adalah seni mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan percaya diri. Menurut James Donnelly, kepemimpinan adalah jenis kekuasaan di mana pengikut tidak selalu perlu menerima bimbingan dan pengawasan dari

¹⁸Hutayan, *Kepemimpinan Teori Dan Praktik*. 2

orang lain. Kepemimpinan, menurut Robert Tannebaum dan Fred Massarik, adalah mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu dengan menggunakan komunikasi yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. John A. Pierce dan Richard B. Robinson mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan pengaruh menuju pencapaian tujuan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana dua pihak berpartisipasi "pemimpin" dan "pengikut". Namun yang paling berperan utama adalah pemimpin sehingga para pengikut atau orang yang dipimpinnya dapat mengikuti maksud dan tujuan pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi. Namun perlu ditekankan bahwa tidak hanya dalam kepemimpinan bahwa siapa yang menjalankan pengaruh, namun jenis pengaruh apa yang dilakukan dan hasil dari pengaruh tersebut diperlukan peran pengikut dalam proses kepemimpinan.

a. Tujuan Kepemimpinan

Memahami tentang arti kepemimpinan itu diperlukan namun tujuan dari kepemimpinan itu harus diketahui. Adapun tujuan kepemimpinan adalah pertama, sebagai Sarana untuk mencapai tujuan, kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan, yang perlu di perhatikan adalah tujuan yang akan dicapai dan cara untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga kita dapat mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang. Kedua Memotivasi orang lain, Tujuan dari

kepemimpinan juga adalah memberi motivasi kepada orang lain untuk mempertahankan serta meningkatkan motivasi itu dalam diri mereka. Yang dimaksudkan adalah pemimpin yang baik adalah dapat memotivasi pengikut atau bawhannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Pada dasarnya, fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek adalah pertama fungsi administratif, Fungsi administratif merupakan pengadaan formula administratif dan menyediakan segala fasilitasnya. Untuk memperoleh pencapaian tujuan dan menyusun segala yang diperlukan dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat menjalin komunikasi yang baik, mudah untuk dipahami antar anggota tim dalam suatu organisasi. Kedua Fungsi sebagai Top Managemen, yang berarti *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Staffing* (penyusunan personalia), *Directing* (fungsi pengarahan), *Commanding* (pengarahan), dan *Controlling* (pengawasan). Hal inilah yang perlu dilakukan oleh pemimpin dalam menjalankan fungsinya dalam kepemimpinan.

3. Kepemimpinan Kristen

Prinsip utama dalam kepemimpinan Kristen adalah ada beraneka ragam bentuk kepemimpinan tetapi hanya ada satu pemimpin yakni Tuhan. Prinsip

dalam kepemimpinan secara umum dibangun atas dasar prinsip Kekristenan yang merupakan kesamaan antara kepemimpinan secara umum dan Kepemimpinana Kristen.¹⁹ Kepemimpinan Kristen merupakan kepemimpinan yang berdasarkan Alkitabiah atau Firman Tuhan yang dilaksanakan berdasarkan tuntunan dan pimpinan kuasa Roh kudus. Menggali makna, membuat visi, menggerakkan, belajar, dan berjalan dipimpin Tuhan adalah kunci kepemimpinan kristen.²⁰ visi menjadi ideal dan unik jika di mana visi memperhatikan suatu lingkungan yang spesifik grup individu tertentu yang memiliki kemampuan dan kekayaan mereka, dan suatu kesadaran akan tujuan yang dicapai melalui doa.²¹ Beragam Teori di dalam kepemimpinan salah satunya adalah teori Jalur-Tujuan (*Path-Goal Theory*), Menurut teori Siagian, perilaku seorang pemimpin yang diinginkan oleh anggotanya adalah perilaku yang dianggap memenuhi kebutuhan dan kepentingan saat ini dan masa depan. Pernyataan ini berarti bahwa perilaku seorang pemimpin harus menjadi motivasi bagi para bawahannya.²²Visi merupakan salah kunci dalam kepemimpinan Kristen. Di dalam kitab Matius 6 : 33 menggambarkan adanya visi Allah, di mana ada perintah di dalamnya yang mengarah kepada kesejahteraan, sebuah gambaran tentang motivasi terhadap

¹⁹Salmon Efrayim Ngesthi et al., "Merefleksikan Prinsip Dan Tanggung JawabKepemimpinan Adam Dalam Kepemimpinan Kristen: Kajian Biblis Kejadian 2-3," *Jurnal Teruna Bhakti*, 3, no. 2 (2021): 144–54.

²⁰Mangguling, *The Invisible Hand*. 505

²¹Mallapisseng, *Kepemimpinan*. 60

²²Mallapisseng. 27

kinerja yang baik, di mana kesejateraan merupakan faktor pendorong sehingga termotivasi untuk menjalankan perintah-Nya dengan demikian visi Allah dapat tercapai. Sebuah kinerja yang mengarah pada satu visi yaitu visi Allah. Sehingga berangkat dari pemahaman ini peneliti bermaksud ingin mengangkat tentang bagaimana cara seorang pemimpin Kristen dalam memotivasi dan berinovasi untuk mencapai kesejahteraan bersama utamanya bagi para bawahannya atau pegawai yang dipimpinnya. Pemahaman inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ini sehingga dapat menjadi gambaran dalam menjalankan kepemimpinan dan menjadi gambaran untuk membangun motivasi dan inovasi bagi pemimpin kristen.

Seorang pemimpin memberikan motivasi kerja dan keteladanan kepada karyawannya. Dalam Alkitab, dikatakan bahwa jika Anda setia dalam hal-hal kecil, Tuhan akan mempercayakan hal-hal besar kepada Anda. Keteladanan hidup sangat penting saat bekerja sama dengan tim di perusahaan, gereja, dan organisasi lainnya. Kepemimpinan Kristen sangat diperlukan dalam memimpin suatu organisasi Hal ini pasti sangat penting bagi orang-orang yang memiliki jiwa kepemimpinan yang memiliki sikap hati takut akan Tuhan, integritas yang tinggi, dan moralitas yang sesuai dengan kebenaran firman Tuhan.

Dalam dunia kepemimpinan, visi adalah sebuah gambaran masa depan yang menimbulkan gairah. Mempunyai visi yang tepat memiliki banyak manfaat,

seperti kemampuan untuk menjelaskan tujuan, mengembangkan prioritas, menetapkan standar kesempurnaan, menginspirasi harapan, memotivasi komitmen, meningkatkan produktivitas, memberikan semangat, dan memberikan fokus untuk mewujudkan potensi terbaik. Karena itu dalam menyusun visi perlu mempertimbangkan kira-kira apa yang menjadi kebutuhan orang banyak dan tentu dalam penyusunan visi kita menyusunnya berdasarkan firman Tuhan, agar kedepannya kepemimpinan dapat membantu orang-orang merasakan hadirnya damai sejahtera dari Kerajaan Allah. Setelah ada visi yang berpusat pada kehendak Allah maka seorang pemimpin Kristen berusaha untuk memimpin dengan fokus (menetapkan gol) atau Goalsetting. Goalsetting(menetapkan gol) dimulai dari visi. Visi adalah fondasi dari sebuah kepemimpinan. Amsal 29:18. Jika seorang pemimpin dapat mengartikulasikan visi Tuhan dengan jelas maka proses menetapkan gol akan jauh lebih muda dan lebih fokus. Visa dan go merupakan dua hal yang saling berkaitan. Visi dicapai melalui gol-gol yang spesifik dan gol mempersempit visi dalam unit-unit yang lebih kecil dan dapat dikelola. Dengan adanya gol-gol yang ditentukan maka dapat mempermudah kita untuk memberikan fokus dan langkah-langkah praktis untuk mencapai visi Tuhan bagi hidup kita. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa goalsetting bisa menjadi sumber daya yang mengubah hidup namun menetapkan saja tidaklah cukup melainkan harus dikejar dalam tuntunan Tuhan. Menetapkan gol adalah sebuah disiplin, yang memerlukan pengulangan dan kegigihan. Bukan hanya goalsetting

yang diperlukan dalam kepemimpinan yang visioner tetapi juga di dalamnya terdapat mobilisasi. Mobilisasi terjadi ketika orang-orang diperlingkapi dan diberdayakan untuk mencapai visi yang spesifik dari Tuhan. Mencapai satu daftar gol yang strategik yang menimbulkan sebuah kegerakan orang-orang yang bergairah terhadap visi tersebut. Tantangan dan rintangan merupakan satu hal yang akan selalu hadir mewarnai seluruh lini kehidupan manusia. Tak terkecuali dalam kepemimpinan yang visioner. Namun bukan tantangan dan rintangan yang akan mengendalikan kita tetapi kitalah yang akan mengatasi tantangan itu. Rintangan adalah hal yang memiliki power untuk menghambat seorang pemimpin mencapai tujuan Tuhan. Rintangan bisa muncul dari tiga sumber yakni rintangan pribadi yang muncul dari dalam diri seorang pemimpin, rintangan eksternal berasal dari luar diri seorang pemimpin dan rintangan yang ketiga bisa muncul dari iblis dan para pengikutnya dengan tujuan untuk menentang pekerjaan Kerajaan Allah yang diwujudkan oleh para pemimpin visioner dan alkitabiah.

4. Kepemimpinan dalam Alkitab

Dalam perjanjian Lama ada beberapa tokoh alkitab yang merupakan pemimpin yang merupakan pilihan dan dipanggil oleh Allah di antaranya Musa, Yusua, Daud, Salomo, Petrus, dan Paulus, mereka dipilih dan ditetapkan oleh Allah sendiri. Semua pemimpin yang ditetapkan dan dipilih oleh Allah

merupakan pemimpin Kristen dan semua pemimpin Kristen bertanggung jawab kepada Allah.²³ Berarti Kepemimpinan dalam Alkitab terlahir karena dipilih dan dipanggil Oleh Allah. Sehingga setiap pemimpin Kristen harus menyadari bahwa bukan karena otoritas yang berasal dari dalam dirinya melainkan berasal dari pemimpin yang mutlak yakni Tuhan.

Pemimpin dalam perjanjian baru yang paling dominan kita ketahui tentang kepemimpinan Yesus. Dalam Roma 13:1 dikatakan tidak ada pemerintah yang tidak berasal dari Allah. Prinsip utama dalam kepemimpinan Kristen adalah ada beraneka ragam bentuk kepemimpinan tetapi hanya ada satu pemimpin yakni Tuhan. Karena itu dalam kepemimpinan Kristen seluruh konsep yang diterapkan harus bertumpuh pada sang pemimpin yang mutlak yakni Tuhan. Jika hanya Tuhan yang menjadi pemimpin satu-satunya yang mutlak, maka pemimpin yang lain itu adakah relative, di mana mereka menjadi pemimpin bukan karena otoritas yang berasal dari diri sendiri melainkan berasal dari pemimpin yang mutlak yakni Tuhan.

5. Motivasi

a. Definisi Motivasi

²³Daniel Maedjaja, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kristen* (Yogyakarta : Yayasan Andi, 1995). 5

Motivasi adalah proses psikologis yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. "Mowere", yang berarti "pindah", berasal dari bahasa Latin.²⁴ "Motivasi" berasal dari kata "motif", yang mengacu pada kekuatan internal dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Namun, motif dapat tercermin dalam tingkah laku seseorang sebagai rangsangan, dorongan, atau sumber energi yang mendorong tindakan tertentu.²⁵ Dorongan utama yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu juga dikenal sebagai motivasi.

Motivasi adalah perilaku yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan.²⁶ Dalam Fahmi, Chung dan Meggison mengatakan bahwa motivasi adalah perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi mengacu pada seberapa banyak upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan dan prestasi pekerjaan terkait erat dengan motivasi. Ini menunjukkan tingkat usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Ini hampir sama dengan kinerja. Dalam hal definisi motivasi yang diberikan oleh Barelson dan Steiner, "semua kondisi pencapaian internal secara luas disebut sebagai keinginan, keinginan, kebutuhan, kecenderungan, dan sebagainya". Menurut Santolo Saroso, motivasi adalah serangkaian perilaku yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan

²⁴Dirhamsyah, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja* (Sumatera Barat: CV ASAKA PUSTAKA, 2021). 7

²⁵Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016). 3

²⁶Ilham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan* (Bandung: Alfabeta, 2014). 190

tujuan tertentu. Sebaliknya, itu menunjukkan bahwa motivasi berasal dari sumber-sumber eksternal dan internal yang mempengaruhi seseorang. Berdasarkan pemahaman ini, Fahmi menggambarkan motivasi sebagai kondisi mental dan emosi manusia yang menggerakkan, mendorong aktivitas, dan mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang memenuhi atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai kesadaran seseorang untuk berperilaku dan tergerak untuk mencapai suatu tujuan demi memberikan kepuasan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori dalam Motivasi

Para ahli mengembangkan berbagai teori motivasi. Ada yang berfokus pada asas kebutuhan, ada yang berfokus pada dorongan dan kepuasan.

- 1) Maslow, mengatakan bahwa kebutuhan manusia tertanam dalam diri manusia dalam hierarki. Semua kebutuhan ini termasuk kebutuhan untuk aktualisasi diri, kebutuhan untuk dihargai dan dihormati, kebutuhan akan kasih sayang, rasa aman, seperti keamanan dari bahaya, dan kebutuhan akan kebutuhan fisiologis seperti sandang dan pangan. Dengan demikian, teori Maslow tentang kebutuhan fisiologis mendasar dapat dipahami.
- 2) Menurut David McClelland perubahan dalam kondisi psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh pertimbangan yang telah dipelajari, yang dikenal

sebagai redintegrasi, menyebabkan motif. Stimulus yang memicu perbedaan antara situasi aktual dan yang diharapkan adalah sumber utama munculnya motif.²⁷ Karena itu, teori ini mencapai kesimpulan bahwa motivasi ini terdiri dari dua komponen: dorongan dari dalam dan dari luar untuk mengubah keadaan menjadi keadaan yang diharapkan, dan upaya untuk mencapai tujuan.

- 3) Menurut Herzberg, ada dua teori motivasi: Faktor eksternal dan intrinsik, seperti hubungan atasan-bawahan, teknik pengawasan, kebijakan administratif terkait kondisi kerja dan kehidupan pribadi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja, memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Faktor intrinsik, atau motivasi, juga memengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan kerja seseorang.²⁸
- 4) Kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan, menurut Sagir, adalah hal-hal yang memotivasi orang.²⁹
- 5) Teori X dan Teori Y: Menurut McGregor, ada dua jenis manusia umum: tipe X dan tipe Y. Mereka yang menganut teori X cenderung kurang termotivasi dan

²⁷ Fahmi. *Managemen Kepemimpinan*. 9

²⁸ Bambang Septiawan, *Motivasi kerja dan Generasi Z (Teori dan penerapan)* (Yogyakarta: Addin Publising, 2020). 2

²⁹ Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*. 142

kurang bersemangat untuk mencapai kemajuan dalam hidup mereka. Sebaliknya, mereka yang menganut teori Y cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk mencapai kemajuan dalam hidup mereka.

c. Indikator dalam Motivasi

Motivasi dapat diukur oleh Faktor Internal, Faktor internal ini adalah faktor motivasi internal yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang penting dan bermakna. Ini berbeda dengan faktor internal yang ada di antara orang lain adalah Keinginan untuk tetap hidup, dihargai, diakui, dan meningkatkan posisi. Kemudian yang kedua adalah Faktor Eksternal, Faktor eksternal adalah motivasi yang berasal dari sumber luar yang mendorong seseorang untuk mengubah perilaku mereka untuk menjadi lebih baik. Contoh faktor eksternal adalah Kondisi lingkungan tempat di mana bekerja, kompensasi yang memadai, jaminan kesehatan, dan Status tanggung jawab dan kepercayaan.

6. Inovasi

a. Definisi Inovasi

Menurut Melissa Schilling dari New York University, inovasi adalah proses memperkenalkan alat, teknik, atau bahan baru untuk tujuan yang berguna atau bisnis. Inovasi, menurut definisi yang singkat tetapi jelas, adalah proses membuat sesuatu yang baru dalam tiga bentuk. Itu bisa berupa alat, teknik, atau

material baru. Inovasi harus memiliki nilai tertentu dan menarik, sehingga bermanfaat secara bisnis dan praktis.

Ada lima hal utama dalam inovasi menurut Josep Schumpeter (1934) dalam Septian (2020 : 7) antara lain adalah Adopsi pengenalan produk baru, pengenalan metode produksi baru, menemukan pasar baru, menggunakan sumber Baru/ sumber bahan baku/produksi, dan menciptakan organisasi kerja baru atau hubungan baru.

b. Indikator Dalam Inovasi

Menurut Klein dan Bhagat untuk mengukur inovasi ada lima Indikator yang digunakan adalah, kreativitas, gairah, keahlian, gaya berpikir dan psikografis.³⁰ Pertama Kreativitas yang berarti dorongan atau keinginan untuk menciptakan hal-hal baru yang berbeda dengan kondisi sebelumnya.³¹ Kedua Gairah yang mengandung makna bahwa keinginan (hasrat keberanian) yang kuat³² Ketiga Keahlian menurut Hayes Roth didefinisikan sebagai memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang masalah yang muncul dalam lingkungan tersebut serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah tersebut.³³ Keempat

³⁰Anisa Kusuma, "Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 23, no. 2 (2021): 302–9.

³¹Gabriel Sianipar, "Implementasi Mengembangkan Kreativitas Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen" 1, no. 2 (2023): 75–91.

³²<https://kbbi.web.id/gairah.html>, di akses tanggal 24 January 2024

³³<https://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/bab-ii-pengaruh-keahlian-audit-dan-independensi-pemeriksa-terhadap-kualitas-hasil-pemeriksaan-pada-inspektorat-daerah-kabupaten-lampung-selatan.pdf> Di Akses Tanggal 24 January 2024

Gaya Berpikir yang berarti cara seseorang dalam mengatur dan mengolah suatu informasi yang diterima yakni dengan menggunakan satu bagian dari otaknya, baik otak kanan maupun otak kiri, sehingga dari objek yang diatur dan diolah menghasilkan wawasan baru tentang objek tersebut.³⁴ Dan yang terakhir adalah Psikografis merupakan salah satu indikator dalam mengukur inovasi. Psikografis adalah identifikasi karakteristik, mampu mengenali situasi dan kondisi untuk kepuasan pelanggan baik dari segi kepribadian, keyakinan, nilai, sikap, gaya hidup maupun faktor lainnya.

Menurut Kleysen & Street ada lima komponen yang membentuk perilaku inovatif antara lain :

- 1) *Opportunity eksploratin*, hal ini menggambarkan bahwa perilaku inovatif dibangun dengan mempelajari dan mencari tahu lebih banyak mengenai peluang dalam berinovatif.
- 2) *Generativity*, hal ini menggambarkan bahwa perilaku inovatif dibangun dengan memunculkan konsep-konsep yang mengarah pada pengembangan
- 3) *Formative investigation*, hal ini menggambarkan bahwa perilaku inovatif dibangun dengan memberikan perhatian dalam menyempurnakan ide-ide

³⁴Anggi Dwi Setiawati Dkk, "Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Ditinjau Dari Gaya Berpikir," Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran 6 (2023): 7.

yang dimiliki, solusi yang dapat digunakan, opini, dan mengupayakan dalam menginvestigasi hal tersebut.

- 4) *Championing*, hal ini menggambarkan bahwa perilaku inovatif, dibangun dengan mempraktekkan upaya dalam merealisasikan ide-ide yang sudah dibangun.
- 5) *Aplication*, hal ini menggambarkan bahwa perilaku inovatif dibangun dengan mengembangkan ide-ide inovatif tersebut hal ini diiringi dengan menguji coba dan merekomersialisasikan ide-ide tersebut.

7. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, merujuk pada pencapaian, prestasi, dan kemampuan kerja seseorang. Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja sesornng secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁵ Kinerja juga didefinisikan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

³⁵Helmi Buyung Aulia Safrizal, "Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai," *Journal Angewandte Chemie* 2, no. 1 (2021): 1–65.

dengan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai tujuan organisasi.³⁶ Prestasi atau kinerja, menurut Rivai & Basri dan Harsuko, adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁷

Kinerja dapat didefinisikan sebagai jumlah usaha yang dilakukan seseorang pada pekerjaannya, menurut Robins Bernandi dan Russell mengatakan bahwa performansi adalah catatan tentang bagaimana suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu berjalan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela kemampuan karyawan untuk melakukan tugas tertentu disebut kinerja karyawan. Kinerja karyawan, menurut Simamora adalah tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan pekerjaan.

Kinerja, menurut Yars dan Rue, didefinisikan sebagai derajat penyusunan tugas yang mengatur bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya. di mana dia percaya bahwa ada orang atau kelompok orang yang dapat memperbaiki kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut As'ad kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaannya. Pengertian kinerja juga adalah kesediaan

³⁶Tiswanti Ayunasrah et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah," *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4, no. 1 (2022): 1–10.

³⁷P. Eddy Sanusi Silitonga, *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020). 11

seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.³⁸ Menurut definisi tambahan, kinerja pekerja adalah jumlah total pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja. Harsuko mendefinisikan kinerja sebagai seberapa baik seseorang berkontribusi pada pelaksanaan strategi organisasi, baik melalui pencapaian tujuan khusus yang berkaitan dengan peran mereka maupun dengan menunjukkan kemampuan yang relevan dengan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Konsep kinerja memiliki tiga dimensi dan terdiri dari tiga komponen: sikap (sikap), kemampuan (kemampuan), dan prestasi (prestasi).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah upaya yang dilakukan oleh pekerja pada sebuah organisasi untuk mencapai hasil di mana peran pemimpin di dalamnya sangat diperlukan dalam memotivasi para pekerjanya agar mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan. Sehingga peran pemimpin dan pengikut harus berkolaborasi untuk sebuah kinerja yang mempunyai manfaat dan nilai.

b. Kriteria dalam kinerja

³⁸Nurgunawan Abdi and Muhsin Wahid, "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 1, no. 1 (2018): 66–81, <https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.86>.

Benandin & Russel mengemukakan ada kriteria untuk menilai kinerja karyawan adalah :

- 1) Kuantitas kerja, juga disebut jumlah kerja, merujuk pada jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kualitas kerja, juga disebut tingkat kualitas kerja, menunjukkan seberapa baik pekerjaan dilakukan berdasarkan standar kesesuaian yang ditetapkan.
- 3) Pengetahuan pekerjaan Jon mencakup pengetahuan yang luas dan mendalam tentang kemampuan dan tanggung jawab yang terkait dengan posisinya.
- 4) Ketika Anda mencari cara untuk memecahkan masalah, Anda harus kreatif.
- 5) Kerja sama adalah sikap dan keterlibatan yang menunjukkan keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain atau rekan kerja dalam sebuah organisasi.
- 6) Ketergantungan (ketergantungan) adalah kesadaran bahwa Anda akan mendapatkan pekerjaan hanya jika Anda hadir dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 7) Inisiatif, atau inisiatif, mendorongnya untuk melakukan pekerjaan baru dan memperluas tanggung jawabnya.
- 8) Personal Qualities (kualitas personal) termasuk kepribadian, kepribadian, keramah-tamahan, dan integritas

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Steers faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- 1) Faktor-faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja adalah kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan peran, atau kejelasan peran seseorang di tempat kerja, juga memengaruhi kinerja seseorang.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, yang merupakan kekuatan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku, juga merupakan faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja.

d. Penilaian kinerja

Robins, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu Tugas Individu, perilaku individu dan ciri individu. Untuk dapat berkerja sama yang lebih efektif dan bermanfaat bagi karyawan atau pekerja, organisasi dan masyarakat, tujuan dan pentingnya sebuah kinerja yang telah teridentifikasi yang dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu :

- 1) Salah satu cara untuk menilai kinerja adalah dengan melakukan evaluasi yang berpusat pada perbandingan dengan orang lain.

- 2) Salah satu komponen penting manajemen kinerja adalah pengembangan yang berfokus pada bagaimana seseorang berkembang seiring berjalannya waktu.
- 3) Upaya untuk memastikan bahwa sistem manajemen kinerja tetap berfungsi dengan baik disebut pemeliharaan sistem.
- 4) Dokumentasi pengambilan keputusan sumber daya manusia mencakup pencatatan dan penyimpanan informasi yang berkaitan dengan keputusan yang dibuat dalam organisasi terkait sumber daya manusia.

Adapun faktor yang memengaruhi semangat kerja para pegawai atau staf di sebuah organisasi adalah pertama hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan para bawahan yang berarti bahwa pemimpin dan bawahan memiliki hubungan yang timbal balik antara pemimpin dan bawahan yang saling memberikan keuntungan demi tercapainya visi dari organisasi. Kedua Kepuasan pada karyawan pada tugas dan pekerjaannya dimana adanya rasa percaya diri pada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikaan dengan maksimal dan bertanggung jawab demi untuk mencapai tujuan organisasi. Ketiga adanya susana dan iklim kerja yang dapat mendukung selesainya tugas dan pekerjaan karyawan. Keempat adanya kepuasan tersendiri tentang ekonomi hasil dari jerih payah atau upah dari apa yang telah dikerjakan. Kelima adanya ketenangan jiwa, seperti jaminan perlindungan kerja dan jaminan keselamatan. Keenam

lingkungan fisik tempat bekerja memberikan kenyamanan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.³⁹

8. Motivasi Dalam kepemimpinan Kristen

Pemimpin yang memiliki motivasi yang benar akan menghasilkan kinerja yang benar dalam Alkitab diajarkan tentang apa yang benar dan bagaimana seorang pemimpin menyejahterakan orang-orang yang dipimpinnya. Namun pada realitanya pemimpin masa kini mengutamakan apa yang ada pada dirinya, karakteristik pemimpin yang tidak sejalan dengan kepemimpinan kristen adalah percaya pada diri sendiri, mengandalkan kekuatan sendiri, ambisius untuk memuaskan kehendak diri, pertimbangan pribadi dalam memutuskan sesuatu.⁴⁰ Pemimpin Kristen adalah pemimpin yang menyadari apa yang diterapkannya sesuai dengan kehendak Tuhan bukan kehendaknya secara pribadi. Sehingga dalam membangkitkan semangat dan dorongan bagi para yang dipimpin harus memiliki motivasi yang benar untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Jika karyawan telah merasa aman dengan kepemimpinan seseorang maka dengan sendirinya semangat dorongan untuk menghasilkan kinerja akan terlaksana. Menerapkan pola kepemimpinan dengan tujuan untuk menyejahterakan semua

³⁹Berlina Lumban Gaol, "Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan," *FILADELFIA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2022): 301–20, <https://doi.org/10.55772/filadelfia.v3i1.49>.

⁴⁰Ngesthi et al., "Merefleksikan Prinsip Dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Adam Dalam Kepemimpinan Kristen: Kajian Biblis Kejadian 2-3."

yang dipimpinnya adalah sesuatu yang benar dan semua yang benar itulah yang berkenan kepada Tuhan. Motivasi dalam kepemimpinan adalah sesuatu yang sudah biasa oleh sebab itu motivasi menentukan berhasilnya suatu organisasi. Sehingga kuncinya adalah memiliki motivasi yang benar menghasilkan hal benar sesuai dengan ajaran Alkitab.

9. Inovasi Dalam Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan Kristen yang inovatif merupakan sebuah pengoptimalisasian dalam kepemimpinan. Dengan beradaptasi pada teknologi melalui pemberdayaan karunia adalah suatu panggilan dari Tuhan. Dengan menerapkan pelayanan melalui karunia di tengah pesatnya dunia teknologi. Para pemimpin Kristen harus mampu berinovasi demi kesejahteraan bersama dan rasa aman yang tercipta untuk mencapai sebuah kinerja demi kemuliaan Tuhan. Berinovasi dalam kepemimpinan kristen, berkarya dan menghasilkan ide-ide baru. Mengaktualisasikan diri melalui karunia serta potensi yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah tanda pemimpin kristen yang inovatif. Sehingga dapat dikatakan bahwa inovasi dan kepemimpinan Kristen erat hubungannya untuk beradaptasi dengan pesatnya dunia digital.

10. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel adalah suatu variabel menjadi sebab akibat variabel lainnya. Sehingga dalam penelitian ini diuraikan hubungan antar variabel sebagai berikut

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan antara variabel penelitian ini. Menurut Davis, ada dua komponen yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja, kemampuan dan motivasi.⁴¹ Faktor Kemampuan (*ability*) Pemimpin dengan IQ dan pendidikan yang baik akan mencapai hasil terbaik kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan *reality*. Faktor Motivasi (*Motivation*), Davis menyatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau sikap yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan terhadap kondisi kerja dalam organisasi mereka. Hubungan kerja, fasilitas, kebijakan kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja adalah beberapa hal yang dianggap pro dan kontra dalam situasi kerja ini.

b. Pengaruh inovasi terhadap kinerja

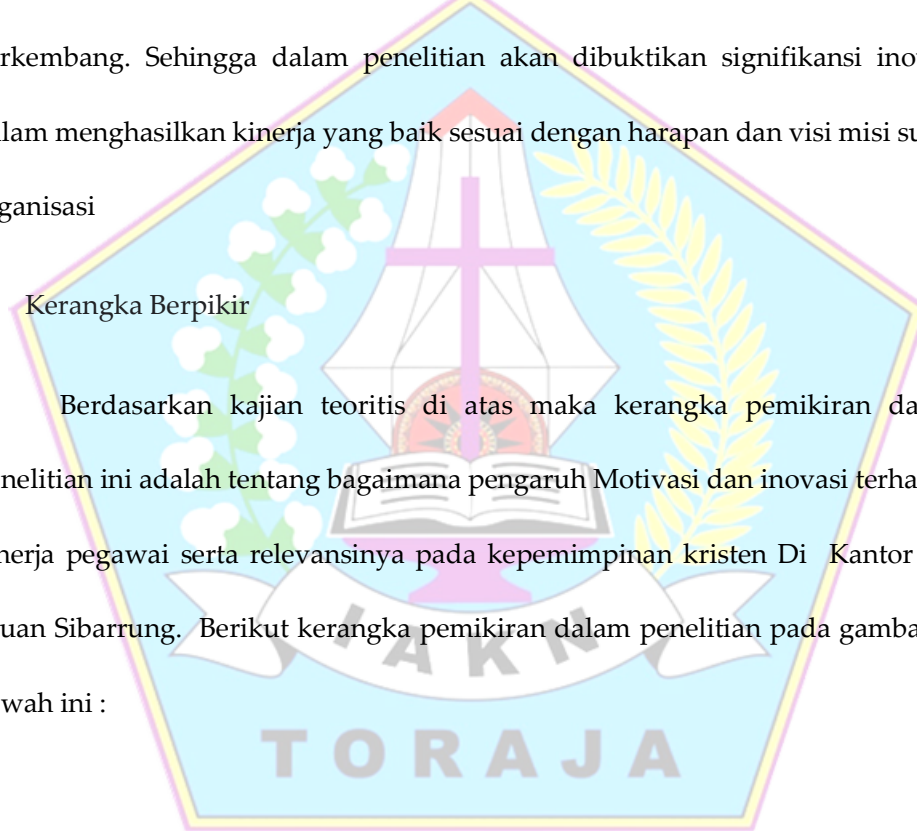
Inovasi adalah upaya dalam menciptakan ide-ide baru yang tidak sama sebelumnya yang belum ada menjadi ada. Jika dihubungkan dengan kinerja, maka akan disimpulkan bahwa inovasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

⁴¹A.A Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017). 13

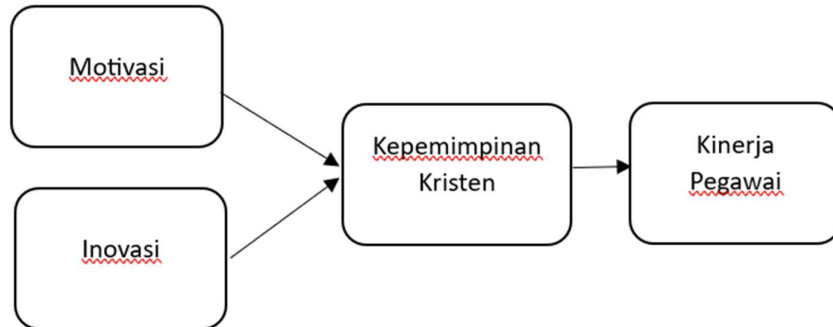
dalam menghasilkan kinerja yang bermutu, di tengah pesatnya perubahan saat ini untuk mempertahankan keutuhan sebuah organisasi agar tetap maju dan berkembang. Sehingga dalam penelitian akan dibuktikan signifikansi inovasi dalam menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan dan visi misi suatu organisasi

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana pengaruh Motivasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai serta relevansinya pada kepemimpinan kristen Di Kantor CU Suan Sibarrung. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian pada gambar di bawah ini :



Gambar 1 Kerangka berpikir



C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori di atas, penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ - Motivasi dapat berpengaruh positif dan berkatori baik terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja

H₂ - Inovasi dapat berpengaruh positif dan berkatogori baik terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja

H₃ = Motivasi dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegwai di kantor CU Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

