

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pemimpin Dan Kepemimpinan

1. Pengertian pemimpin

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang berada dalam suatu kelompok-kelompok kecil maupun kelompok besar yang mempunyai kendali penuh dan bertugas untuk mengkoordinir, memberi tugas atau pengarah sekaligus sebagai penanggung jawab. Konsep kepemimpinan dapat dipahami dalam dua dimensi. Secara komprehensif, pemimpin merupakan individu yang mengarahkan perilaku sosial melalui serangkaian aktivitas: pengaturan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan upaya orang lain dengan menggunakan prestasi, kekuasaan, atau posisi yang dimiliki. Dalam konteks terbatas, seorang pemimpin adalah figur yang membimbing dan mempengaruhi pengikutnya melalui kualitas persuasif yang dimiliki, dengan kesediaan sukarela dari para pengikut.

2. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu ilmu atau kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diterapkan dalam mempengaruhi, mengarahkan orang atau karyawan dalam mencapai keberhasilan.

Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai proses sosial dinamis di mana seorang pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela dari para pegawai guna mencapai target organisasional yang telah ditetapkan.⁴

Adapun pengertian kepemimpinan menurut Kartono/ sebagai berikut:

- a. Menurut Kartono, mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan manifestasi tindakan strategis yang dihasilkan dari perpaduan filosofis pemimpin, keterampilan personal, karakteristik individual, serta pola konsisten yang diterapkan dalam upaya mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.⁵

Kepemimpinan juga dapat didasarkan sebagai suatu skil personal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam membimbing, memandu, memberikan motivasi kepada para bawahannya atau karyawan agar semua anggota dalam organisasi bisa berkolaborasi bersama bekerja dalam keberhasilan mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

3. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam sebuah lembaga mempunyai peran yang penting terlebih khusus dalam membimbing, mengatur,

⁴ Prof.Dr.H. Suwanto, M. Si, *"Pemimpin Dan Kepemimpinan"*, (Jakarta; Bumi Askara, 2019), h.5

⁵ Derizka Inva Jaswita, Sonia, *"Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk"*, JIMF, Vol.6, No.3 (juli 2023) Hal.273

mengarahkan, mengelolah dan mengontrol jalannya fungsi dan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu fungsi kepemimpinan dapat dijabarkan ke dalam lima fungsi secara operasional sebagai berikut;

a. Fungsi instruktif

Instruktif bersifat komunikatif atau satu arah dimana pemimpin memiliki peran utama dalam menentukan apa, bagaimana, kapan di mana perintah tersebut harus dilaksanakan agar suatu keputusan dapat diambil secara efektif.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini mempunyai sifat dua arah dimana dalam pengambilan keputusan sering kali memerlukan bahan pertimbangan, sesuai dengan fungsinya di mana dalam mengambil keputusan perlu berkonsultasi dengan para anggotanya atau bawahan, dengan demikian tujuan fungsi konsultatif ini untuk mendapatkan masukan dan umpan balik yang menjadi patokan.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin dituntut untuk secara aktif mengintegrasikan seluruh anggota timnya, baik melalui pemberian ruang partisipasi dalam proses pengambilan keputusan maupun keterlibatan langsung dalam implementasi rencana kerja. Dalam Fungsi partisipasi ini pemimpin harus mampu melibatkan anggotanya dan berpartisipasi

aktif dalam pertukaran gagasan dan ide di mana dalam hal ini interaksi antara pemimpin dan pengikutnya menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama.

d. Fungsi delegasi

Delegasi dilakukan dengan memberikan kepercayaan penuh dalam mengambil keputusan baik melalui dengan persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan di mana dalam hal ini fungsi delegasi lebih kepada cerminan tangan kanan (individu) atau kepercayaan pimpinan

e. Fungsi pengendalian

Melalui fungsi ini dimaksudkan bahwa pemimpin harus mampu mengendalikan, mengatur dan berkoordinasi dengan baik secara maksimal sehingga memungkinkan tercapainya sebuah tujuan bersama.⁶

B. Gaya kepemimpinan

1. Pengertian gaya kepemimpinan

Norma perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan (*style leadership*), yang mencerminkan pendekatan unik dalam memimpin dan

⁶ Suharti, Rohmantul Fajri, Yayat Suharyat, "Analisis Fungsi Kepemimpinan Dalam Era Organisasi Modern", Jurnal penelitian dan Ilmu Pendidikan, vol.5, Issue 1 (Februari 2024)

mengarahkan tim. Setiap pemimpin tentu memiliki perbedaan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya tersendiri namun hal itu dapat disesuaikan dengan karakter dan tingkat kemampuan dari bawahannya dalam melaksanakan siapa tanggungjawab yang di amanatkan

2. Jenis gaya kepemimpinan

Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan dan peran strategis pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya organisasi, secara umum jenis gaya kepemimpinan menurut Kalbrina Rian ferdinan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan demokratis

Merupakan cara pemimpin dalam mengendalikan para pengikutnya untuk mampu berkerja sama dengan baik dalam dalam mencapai tujuan yang telah di rencanakan bersama.

b. Gaya kepemimpinan Autokratis/Otoriter

Dalam gaya kepemimpinan autokratis atau otoriter, seorang pemimpin secara mutlak mengendalikan seluruh proses pengambilan kebijakan dan keputusan tanpa memerlukan masukan atau pertimbangan dari anggota tim. Gaya kepemimpinan ini lebih bekerja dengan sendirinya sedangkan dan tidak menerima kritikan dan saran dari anggotanya.

c. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional, juga dikenal sebagai kepemimpinan transformasional, adalah jenis kepemimpinan yang mendorong individu dan kelompok untuk menjadi lebih mandiri. Pada konteks kepemimpinan ini, seorang pemimpin berperan sentral dalam mengarahkan dan membimbing orang-orang yang dipimpinnya menuju pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁷

d. Gaya kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya pemimpin yang mendorong pengikutnya melalui imbalan dan hukuman. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan transaksional memandu para pengikutnya dalam menuju sasaran tujuan organisasi.⁸

e. Gaya kepemimpinan laissez faire style

Gaya kepemimpinan laissez faire style adalah kepemimpinan yang memfokuskan memberikan kepercayaan kepada anggota bagaimana tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Singkatnya dapat dikatakan bahwa pemimpin memberikan

⁷ Adi Kurnia, Yuni Firayanti, Hamzah Tawil, "Analisis Gaya Kepemimpinan Di Desa Manggala Kecamatan Pinoh Selatan Kabupaten Melawi, Vol. 1 No. 9 (September 2023) Hal.1063

⁸ Samto Hadi Isnanto, "Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan", Managementt and Entrepreneurship Journal, Vol.5 No.1 (Maret, 2022), 56

kepercayaan penuh kepada bawahannya melakukan yang sesuai dengan aturan dan tujuan.⁹

3. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartono, indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dalam mengambil sebuah keputusan

Kemampuan dalam mengambil sebuah keputusan merupakan pendekatan yang alternatif untuk mengambil keputusan yang baik dan tepat.

b. Kemampuan untuk memotivasi

Membangkitkan semangat seseorang dalam organisasi, menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang baik untuk mencapai sebuah tujuan

c. Kemampuan untuk komunikasi

Kemampuan dalam menyampaikan informasi, ide, atau perasaan secara efektif terhadap orang lain secara lisan maupun atau langsung, kemampuan komunikasi mencakup keterampilan mendengar, berbicara, membaca dan menulis

⁹ Samto Hadi Isnanto, "Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan", MANNERS, Vol.5 No. 1 (Maret 2022), Hal.53

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus ingin membuat anggota stafnya mengikutinya. dengan cara yang tersendiri baik melalui kekuatan atau kekuasaan yang dilakukan secara efektif termasuk dalam mengendalikan bawahannya demi kepentingan sebuah perusahaan.

e. Tanggung jawab

Semua pemimpin memiliki tanggung jawab yang tinggi, termasuk tanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab ini termasuk mengikuti aturan, aturan, atau kepercayaan yang berlaku.

f. Kemampuan untuk mengendalikan emosi

Mengendalikan emosi adalah kemampuan mengenali, memahami dan mengelolah emosi dengan efektif. Keberhasilan pemimpin dalam mengendalikan emosi merupakan hal penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah dalam mencapai tujuan.¹⁰

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Tolak ukur kinerja seseorang tercermin melalui kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, yang

¹⁰ Wasiman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam", Jurnal Akrab Juara, Vol. 3 No. 1 (Februari 2018), Hal 3

dapat dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapainya.

Dalam konteks organisasional, kinerja atau pencapaian dimaknai sebagai tingkat keberhasilan implementasi program kerja yang mengarah pada perwujudan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana telah dirumuskan dalam perencanaan strategis. Sedangkan, menurut Veithzal, mengatakan: “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh semua orang, seperti prestasi kerja yang dihasilkan karyawan. Ini sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.”¹¹

2. Tujuan kinerja

Tujuan kinerja Menurut Rivai, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian kompensasi yang sesuai, seperti kenaikan gaji pokok.
3. Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab mereka.
4. Meningkatkan keinginan untuk bekerja.
5. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

3. Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah tolak ukur yang digunakan untuk melihat sejauh dimana suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah di rencanakan.

¹¹ Sherlie, Hikmah, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompesasi Terhadap Kinerja Pada Pt. Benwin Indonesia di Kota Batam”, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, (2020), 756.

Berikut untuk mengukur kinerja setiap pekerja secara individu menurut Robbins yaitu:

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dengan melihat bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka melakukannya.

b. Kuantitas

Parameter kuantitas merujuk pada pengukuran hasil kerja berdasarkan besaran atau ukuran unit, serta jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan oleh seorang individu.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat diselesaikannya tugas dengan maksimalkan waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu dengan efisien dan efektif. Merupakan pengelolaan sumber daya dalam organisasi dalam hal ini yang berkaitan dengan tenaga, uang, dan teknologi

e. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada kemampuan seseorang dalam bertindak secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan manapun dalam menyelesaikan tugas sebagaimana tugas dan fungsinya.

4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam keberhasilan suatu organisasi ada aspek pendukung yang tidak bisa lepas dari keberhasilan tersebut yaitu kinerja karyawan yang menjadi bagian yang penting. Jika perusahaan memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerjanya, itu dapat mempengaruhi faktor kinerja mereka, yang menghasilkan kinerja karyawan berkualitas tinggi. Adapun aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Individu/personal

Kemampuan untuk melakukan penempatan diri pada suatu kelompok untuk mencapai tujuan sendiri atau kelompok secara altruistic atau senang membantu diiringi orientasi optimal yang baik cenderung akan memiliki komitmen yang lebih

b. Motivasi

Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan internal yang mendorong individu atau sekelompok orang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya guna mencapai tujuan spesifik yang telah ditetapkan.¹²

c. Lingkungan kerja

Faktor pendukung dalam keberlangsungan kinerja karyawan dari lingkungan kerja yang dimaksudkan termasuk sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam

¹² Puput Yolanda, Herlina Siwi Widiana, Erita Yuliasesti Diah Sari, " Kinerja Karyawan: faktor-faktor yang mempengaruhi", Jurnal Diversita, (September 2021)159.

menjalankan kewajibannya yang telah diberikan kepadanya, seperti tata ruangan yang memadai.¹³ Namun lingkungan kerja yang dimaksud bukan hanya pada kondisi ruang kerja atau bagaimana atasan memperlakukan karyawannya, melainkan lingkungan yang kondusif dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Maka makin baik lingkungan kerja dalam perusahaan, maka baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi dapat membantu karyawan merasa aman dan memiliki peran yang penting dalam tercapainya sebuah tujuan. Maka semakin baik kebijakan pemimpin maka semakin nyaman dan baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya

e. Komunikasi

Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan dalam memahami situasi dan memudahkan dalam memahami tugas dan tanggungjawabnya.

f. Sistem imbalan

Sistem imbalan juga menjadi faktor kinerja dalam organisasi atau perusahaan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja

¹³ Putri Novi Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis, Vol. 3 No. 1 (Mei 2023) 13-17.

lebih giat. Sebagai contoh memberikan tip atau bonus kepada karyawan yang telah mencapai targetnya sehingga itu bisa menambah semangat dan kinerja karyawan.

g. Fasilitas

Fasilitas dalam lingkungan kerja merupakan aspek yang tidak terpisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Tersedianya komponen sarana menjadi penunjang kinerja kerja karyawan.¹⁴

¹⁴ Dianto, Hablil Ikhwana, Siti Wardah Pratidina, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 11, No.1 (2023) 49,