

BAB II

TINJAUAN KONSEPTUAL

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja suka rela untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama dalam mengkolaborasi dan menyamakan potensinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Baharudin dan Umiarso, 2012).

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur keberhasilan organisasi dalam menuju perubahan. Kepemimpinan harus memiliki keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer agar dapat mengarahkan karyawan sehingga mampu bekerja secara optimal (Wijayanto, 2012). Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok serta Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan (Sutrisno, 2012).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sekelompok individu dalam mencapai tujuan bersama, dapat diartikan bahwa kepemimpinan mencakup pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Northhouse, 2013:5).

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam memahami dan menyetujui yang dibutuhkan saat melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas tersebut, proses untuk memfasilitasi upaya individu guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2015:3).

Kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2015:4).

Menurut (Thoha, 2015:33) Keberhasilan seseorang dalam memimpin bawahannya dipengaruhi oleh beberapa macam sifat umum yang dibagi menjadi empat yaitu:

-Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

-Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial.

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

-Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

-Sikap Hubungan Kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Kepemimpinan tergantung kepada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuannya dalam bidang kepemimpinannya dengan cara menduplikasi pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau mempelajari dan menerapkan prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan teori yang membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, dimana untuk mengetahui terjadinya keefektifan kepemimpinan dalam organisasi. Teori kepemimpinan juga merupakan teori yang berusaha menerangkan pemimpin dan kelompok yang dipimpinnya dapat berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya, dan lingkungannya. Menurut (Pamudji dan Ralp M. Stiogdill, 2015:11) terdapat beberapa teori tentang kepemimpinan diantaranya ialah:

-Teori Perilaku (*Behavior theory*)

Teori Kepemimpinan Perilaku berfokus pada perilaku dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, bukan pada sifat atau karakteristik pribadi mereka. Teori ini mengusulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman.

-Teori Sifat (*Traits theory*)

Teori sifat ini seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat atau ciri-ciri kepemimpinan tertentu. Teori ini juga mengidentifikasi kepribadian dan karakteristik pemimpin pada umumnya. Pada teori sifat ini dapat dikembangkan dengan menggali karakteristik bawahan seorang pemimpin yang telah terjadi baik berhasil maupun yang kurang berhasil.

-Teori Kontigensi (*Contingency theory*)

Teori Kepemimpinan Kontingensi menganggap bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif bergantung pada konteks dan situasi yang dihadapi pemimpin. Teori ini menekankan pentingnya pemimpin yang fleksibel dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan situasi.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ini memiliki empat ciri yaitu kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan memiliki perhatian individual (Bass, 1990). Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan memotivasi anak buahnya dengan baik maka semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka oleh sebab itu gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai tulang punggung bagi pengembangan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Regina, 2017:12). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Tompobolon, 2001).

Menurut James, Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mempengaruhi dan memotivasi, sehingga membuat orang lain memberikan kontribusinya demi keberhasilan organisasi (House Gary, 2009).

Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan memberikan kegiatan yang memengaruhi bawahannya agar hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang baik dan berlaku secara universal menghasilkan kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Karakteristik personal dan kekuatan lingkungan merupakan salah satu syarat gaya kepemimpinan dalam situasi yang lain (Thoha, 2015:42).

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Yukl, 2010) menjelaskan Kepemimpinan Transformasional memiliki empat dimensi atau ciri sebagai berikut :

1. Idealized Influence (Peran dan Karisma Berpengaruh)

Yaitu pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang mengesankan, sehingga membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi pengikutnya.

2. Inspirational Motivation (Motivasi)

Perilaku pemimpin yang memotivasi dan merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi, serta mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual / Ide dan Inspirasi)

Perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi.

4. Individualized Consideration (Perhatian secara Individual)

Yaitu kesediaan dari pimpinan untuk mendengarkan saran dari para bawahan serta perhatian pimpinan terhadap pengembangan karir para pegawai dan memperhatikan fasilitas yang didapat oleh pegawainya agar terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Tabel 2.1
Perbedaan Pemimpin dan Pengikut
dalam hal Kepemimpinan Transformasional

PEMIMPIN	PENGIKUT
Memiliki Peran besar terhadap bawahannya atau orang yang dipimpinya.	Mengikuti apa peran atau contoh yang diberikan oleh Pimpinannya.
Memberikan Motivasi serta semangat kepada bawahannya dalam bekerja sehingga adanya antusiasme dalam kinerjanya.	Menerima Motivasi dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan dengan antusias dan semangat.
Memberikan ide-ide atau gagasan dan masukan serta inspirasi kepada anggota dalam bekerja.	Menjalankan segala bentuk gagasan serta ide yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan tugas.
Memberikan perhatian kepada anggota baik dalam kedinasan maupun dalam hal pribadi.	Menerima perhatian dari pimpinan dalam bentuk apapun.

2.2 Tinjauan Pustaka

Tabel 2.2
Tinjauan Pustaka

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil Penelitian
1.	(Lutfi, 2017)	Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. PLN (persero) Blega Madura	Kepemimpinan pada PT. PLN (persero) Blega Madura memiliki gaya kepemimpinan demokratis
2.	(Jesslyn, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya	Manajer operasional PT. Mahameru Mekar Djaya Menerapkan Gaya kepemimpinan Transformasional dan manfaatnya sangat kuat bagi karyawan.
3.	(Haeruddin, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.