

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini mencakup pola interaksi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang digunakan oleh pemimpin dalam menghadapi berbagai situasi di dalam organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda, yang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti nilai-nilai pribadi, pengalaman, lingkungan, serta budaya organisasi.

Goleman (2020:28), mendefinisikan “gaya kepemimpinan sebagai pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengelola hubungan dengan orang lain dan mempengaruhi kinerja tim. Ia mengemukakan bahwa ada enam gaya kepemimpinan utama: otoritatif, demokratis, afiliasional, pelatih, koordinatif, dan paksaan. Gaya ini harus disesuaikan dengan kebutuhan situasi dan emosi orang yang dipimpin untuk mencapai hasil yang maksimal”.

Menurut Northouse (2021:51), “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam bukunya *Leadership: Theory and Practice*,” Northouse menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kepemimpinan berorientasi *tugas (task-oriented)* dan berorientasi hubungan (*relationship-oriented*), yang keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja organisasi”.

Lussier dan Achua (2020:35), mendefinisikan “gaya kepemimpinan sebagai cara seseorang memimpin dan berinteraksi dengan karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transaksional, transformasional, dan kepemimpinan situasional. Setiap gaya memiliki kelebihan dan kekurangannya, serta bergantung pada konteks dan kebutuhan organisasi”.

Dengan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan sangat penting dalam menentukan arah dan kinerja suatu organisasi. Setiap pemimpin dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik tim dan tujuan organisasi. Pemahaman tentang berbagai gaya kepemimpinan memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan mereka agar lebih efektif dalam memimpin dan mencapai hasil yang optimal.

1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup perilaku, sikap, dan cara-cara yang digunakan pemimpin untuk memimpin tim atau organisasi. Gaya ini dapat bervariasi berdasarkan konteks, budaya organisasi, serta nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin tersebut.

Menurut Kartono (2020:89), Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengarahkan dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi pemimpin dan situasi yang dihadapi. Robinson menekankan pentingnya fleksibilitas gaya kepemimpinan dalam menghadapi perubahan yang cepat.

Menurut Menurut Rivai (2021:34), mengartikan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan anggota tim. Gaya ini berhubungan erat dengan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan pendekatannya terhadap kebutuhan individu dan situasi organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:47), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan mencakup kecerdasan emosional seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Ia membagi gaya kepemimpinan menjadi enam tipe, yaitu gaya otoriter, pendorong, afiliasi, demokratis,

pelatih, dan visioner, yang dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Supardo (2020:27), dalam teori kepemimpinan transformasional dan transaksional menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan tingkat perubahan yang dihasilkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi, sedangkan transaksional lebih kepada pemberian imbalan dan hukuman sesuai dengan pencapaian.

Menurut Efendi Et al (2020:29), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan cara-cara yang diterapkan pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Ia menyoroti pentingnya gaya yang berbasis pada konsensus dan kolaborasi untuk mendorong pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Menurut Robbind dan Coutler (2021:48), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan melibatkan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, baik dalam interaksi satu-satu atau dalam pengambilan keputusan di tingkat organisasi. Ia menekankan pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan sifat tugas yang dihadapi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi dan memotivasi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Pemilihan gaya yang tepat sangat bergantung pada karakteristik pribadi pemimpin, pengalaman, serta situasi dan kondisi yang dihadapi. Memahami berbagai definisi dan perspektif tentang gaya kepemimpinan dapat membantu dalam mengembangkan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan anggotanya.

1.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi pengikut atau bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup berbagai cara pemimpin berinteraksi dengan anggota tim, mengambil keputusan, dan memberikan pengaruh. Beberapa ahli menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya bergantung pada karakteristik pribadi pemimpin, tetapi juga pada situasi dan konteks di mana pemimpin tersebut bekerja. Menurut Robinson & Judge (2021:18), Berikut adalah jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Autocratic Leadership*)

Pemimpin dengan gaya otoriter mengambil keputusan sepenuhnya sendiri tanpa melibatkan atau meminta pendapat anggota tim. Pemimpin ini cenderung memberi arahan yang jelas dan menetapkan aturan yang ketat. Gaya ini sering digunakan dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat dan tegas, tetapi dapat mengurangi kreativitas dan motivasi tim.

Ciri-cirinya adalah:

- a. Pemimpin membuat keputusan sendiri.
- b. Minim interaksi atau diskusi dengan anggota tim.
- c. Fokus pada kontrol dan kepatuhan.
- d. Biasanya diterapkan dalam lingkungan yang membutuhkan ketertiban dan kecepatan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam gaya ini, pemimpin mengajak anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mendengarkan pendapat dan ide-ide dari tim sebelum membuat keputusan akhir. Gaya kepemimpinan ini meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kreativitas anggota tim.

Ciri-cirinya adalah:

- a. Pemimpin mengajak anggota tim dalam pengambilan keputusan.
 - b. Komunikasi terbuka dan saling mendengarkan.
 - c. Keputusan akhir masih ada pada pemimpin, namun berdasarkan masukan tim.
 - d. Meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan tim.
3. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire (Laissez-Faire Leadership)*
- Gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan mengatur pekerjaan mereka. Pemimpin cenderung tidak campur tangan dan memberi otonomi kepada anggota tim untuk mengelola diri mereka sendiri. Gaya ini dapat berfungsi dengan baik dalam tim yang sudah sangat berpengalaman dan mandiri.

Ciri-cirinya adalah:

- a. Pemimpin memberi kebebasan penuh kepada anggota tim.
 - b. Keputusan dan pengelolaan tugas ada di tangan anggota tim.
 - c. Pemimpin hanya bertindak sebagai pengawas dan pemberi dukungan saat diperlukan.
 - d. Cocok untuk tim yang berkompeten dan membutuhkan sedikit arahan.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim melalui motivasi, inspirasi, dan visi yang kuat. Pemimpin ini berusaha untuk mengubah cara pikir anggota tim dan mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka. Gaya ini efektif dalam menciptakan perubahan positif dalam organisasi dan membangun loyalitas tim.

Ciri-cirinya adalah:

- a. Pemimpin memberi visi yang menginspirasi.
- b. Memotivasi tim untuk berinovasi dan berusaha lebih keras.
- c. Fokus pada perkembangan pribadi dan profesional anggota tim.

d. Pemimpin menjadi contoh dan panutan bagi tim.

5. Gaya Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership*)

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada penghargaan dan hukuman. Pemimpin transaksional menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan imbalan atau konsekuensi berdasarkan kinerja bawahan. Gaya ini lebih berfokus pada efisiensi dan mencapai tujuan jangka pendek.

Ciri-cirinya adalah:

- a. Pemimpin menetapkan peraturan yang jelas dan mengawasi hasil kerja.
- b. Penghargaan atau hukuman diberikan berdasarkan kinerja.
- c. Fokus pada pemenuhan tujuan jangka pendek.
- d. Menjaga stabilitas dan ketertiban dalam organisasi.

6. Gaya Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership*)

Pemimpin karismatik memanfaatkan pesona pribadi dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Pemimpin ini mampu membangun hubungan emosional yang kuat dengan anggota tim dan memotivasi mereka untuk bekerja keras demi visi yang lebih besar. Gaya ini sangat bergantung pada kekuatan pribadi pemimpin.

Ciri-cirinya adalah:

- a. Pemimpin memiliki kemampuan berbicara yang kuat dan menarik.
- b. Membangun hubungan emosional yang kuat dengan anggota tim.
- c. Fokus pada pencapaian visi besar.
- d. Anggota tim merasa terinspirasi dan termotivasi oleh pemimpin.

1.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi dalam busro (2021:220), terdapat beberapa fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan

Pemimpin memiliki fungsi utama dalam mengambil keputusan yang dapat memengaruhi arah dan perkembangan organisasi. Pengambilan keputusan ini mencakup perencanaan strategis dan operasional yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek.

2. Pengarahan dan Pembimbingan

3. Pemimpin bertugas memberikan arah dan bimbingan kepada tim atau anggota organisasi, memastikan bahwa mereka tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara mencapainya. Pemimpin memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan agar anggota tim dapat berfungsi dengan baik dalam lingkungan yang dinamis.

4. Pengembangan Tim

Pemimpin berfungsi sebagai pengembang sumber daya manusia dalam organisasi. Fungsi ini melibatkan pemberian pelatihan, pengembangan keterampilan, dan menciptakan peluang bagi anggota tim untuk berkembang.

5. Koordinasi

Fungsi kepemimpinan yang tidak kalah penting adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan berbagai bagian organisasi agar bekerja sama dengan baik. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua bagian dari organisasi bekerja secara sinergis dan tidak terisolasi.

6. Penyelesaian Masalah dan Pengambilan Keputusan yang Tepat

Pemimpin bertugas untuk memecahkan masalah yang muncul dan mengidentifikasi solusi yang tepat dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Fungsi ini sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional organisasi.

7. Motivasi dan Pemberian Inspirasi

Salah satu fungsi utama pemimpin adalah memotivasi dan memberi inspirasi kepada anggota tim. Pemimpin yang baik dapat meningkatkan semangat kerja tim dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

8. Membangun Hubungan yang Baik

Pemimpin memiliki fungsi dalam menciptakan hubungan yang sehat dan produktif antara anggota tim serta dengan pihak luar organisasi. Pemimpin yang efektif membangun hubungan yang didasarkan pada rasa saling percaya dan menghargai.

1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gary Yukl dalam bukunya *Leadership in Organizations* (2021:19), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk karakteristik individu pemimpin, kebutuhan dan kepribadian pengikut, serta situasi organisasi. Yukl menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan organisasi dan individu yang dipimpinnya.

Menurut Robbins (2021:23), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian Pemimpin

Kepribadian pemimpin adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan karakter yang tegas mungkin cenderung memilih gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan pemimpin yang lebih komunikatif dan empatik cenderung lebih demokratis. Kepribadian ini memengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan anggota tim dan bagaimana mereka mengambil keputusan.

2. Pengalaman dan Kemampuan Pemimpin

Pengalaman kerja dan keterampilan manajerial pemimpin juga mempengaruhi gaya kepemimpinan mereka. Pemimpin yang lebih

berpengalaman cenderung lebih fleksibel dalam memilih gaya yang tepat sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sebaliknya, pemimpin yang kurang berpengalaman mungkin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih otoriter atau instruktif.

3. Kebutuhan dan Karakteristik Pengikut

Kepribadian, motivasi, dan keterampilan anggota tim sangat memengaruhi gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Pemimpin perlu memahami kebutuhan dan keinginan anggota tim untuk memilih gaya yang tepat. Misalnya, tim yang sangat terampil dan mandiri mungkin lebih membutuhkan gaya kepemimpinan *laissez-faire*, sementara tim yang kurang berpengalaman mungkin lebih membutuhkan arahan yang jelas dari pemimpin.

4. Situasi atau Kondisi Organisasi

Faktor situasional seperti perubahan dalam lingkungan bisnis, tantangan organisasi, atau krisis dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan. Dalam situasi krisis atau ketika kecepatan dan ketegasan dibutuhkan, pemimpin mungkin lebih cenderung memilih gaya kepemimpinan otoriter. Sebaliknya, dalam situasi yang lebih stabil, gaya kepemimpinan demokratis atau transformasional mungkin lebih efektif.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan gaya kepemimpinan. Di organisasi yang memiliki budaya yang lebih hierarkis dan konservatif, gaya kepemimpinan yang lebih otoriter mungkin lebih diterima. Sementara itu, di organisasi yang lebih egaliter dan inovatif, gaya kepemimpinan demokratis atau transformasional cenderung lebih diterima dan efektif.

6. Tujuan dan Strategi Organisasi

Tujuan dan strategi organisasi juga mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan. Jika organisasi berfokus pada inovasi dan pertumbuhan, pemimpin mungkin lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk

menginspirasi tim. Sebaliknya, jika organisasi lebih fokus pada efisiensi dan pengendalian, gaya kepemimpinan transaksional atau otoriter mungkin lebih sesuai.

7. Teknologi dan Lingkungan Eksternal

Perkembangan teknologi dan kondisi eksternal seperti persaingan pasar, perubahan regulasi, atau tren industri dapat mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Pemimpin perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal ini dalam membuat keputusan yang memengaruhi organisasi.

1.1.5 Pentingnya Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi.

Gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk atmosfer dan dinamika suatu organisasi. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota tim untuk bekerja dengan cara yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi dan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Mulyadi Veithzal Rivai (2019:56), Berikut adalah beberapa alasan mengapa gaya kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi:

1. Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja Tim

Salah satu dampak langsung dari gaya kepemimpinan yang efektif adalah meningkatnya motivasi dan semangat kerja anggota tim. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, serta memberikan dukungan dan pengakuan, akan membangun rasa tanggung jawab dan loyalitas di antara anggota tim. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, cenderung lebih berhasil dalam memotivasi karyawan

untuk berinovasi dan berusaha lebih keras, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja.

2. Membangun Hubungan yang Kuat antar Anggota Tim

Gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif dapat membangun hubungan yang lebih kuat antara pemimpin dan anggota tim, serta antar anggota tim itu sendiri. Pemimpin yang mempraktikkan gaya demokratis atau partisipatif sering kali menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, di mana komunikasi dua arah terjadi secara terbuka. Hubungan yang sehat ini menciptakan rasa saling percaya dan mendukung antar tim, yang memungkinkan mereka untuk bekerja sama dengan lebih baik.

3. Peningkatan Pengambilan Keputusan yang Tepat

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang fleksibel dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan cepat, karena mereka memahami kebutuhan tim dan organisasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, seperti gaya kepemimpinan situasional, memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kondisi yang ada. Hal ini berperan besar dalam menghindari kebingungan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi.

4. Pengembangan dan Pembinaan Karyawan

Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional anggota tim dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang mendukung pembelajaran dan pemberdayaan, seperti gaya transformasional atau pelatihan, mendorong anggota tim untuk berkembang, mengambil tanggung jawab lebih besar, dan berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan organisasi.

5. Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan

Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota tim mereka melalui gaya kepemimpinan yang empatik dan mendukung dapat menciptakan iklim kerja yang stabil dan berfokus pada kinerja.

6. Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas

Gaya kepemimpinan yang mendukung inovasi, seperti gaya kepemimpinan transformasional, mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Pemimpin yang memberi kebebasan kepada tim untuk bereksperimen, menerima ide-ide baru, dan memecahkan masalah secara kreatif membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan pasar dan memperkenalkan produk atau layanan baru. Kreativitas dan inovasi ini, pada akhirnya, berkontribusi pada peningkatan daya saing dan kinerja organisasi.

7. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas organisasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengorganisir dan mengarahkan tim dengan jelas dan terstruktur dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan yang memungkinkan anggota tim untuk bekerja dengan lebih efisien, meminimalkan hambatan dalam proses kerja, dan meningkatkan hasil kerja tim.

1.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5), indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

1.2 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2021:98), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja Pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira (2020:12).

Kinerja menurut Simamora (2020:34), bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja Pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2021:30), bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis & Jackson (2020), kinerja Pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Pegawai.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.2.2 Pentingnya Kinerja Pegawai

Menurut Pasolong (2021:23), Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kinerja pegawai sangat penting:

1. Mencapai Tujuan Organisasi

Kinerja pegawai yang optimal berkontribusi langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi. Setiap pegawai memiliki peran yang spesifik dalam struktur organisasi, dan pencapaian target kerja mereka mendukung visi dan misi organisasi. Tanpa kinerja yang baik, organisasi akan kesulitan untuk berkembang dan bersaing di pasar.

2. Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi

Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menciptakan efisiensi operasional. Pegawai yang bekerja dengan efektif dan efisien mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam waktu yang lebih singkat, mengurangi pemborosan sumber daya, dan mengoptimalkan hasil yang dicapai.

3. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan

Pegawai yang berperforma tinggi akan memberikan pelayanan yang lebih baik, memenuhi harapan pelanggan, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan. Kepuasan pelanggan yang tinggi

merupakan kunci untuk mempertahankan loyalitas pelanggan, yang berdampak pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

4. Pengembangan Profesional Pegawai

Evaluasi kinerja yang baik memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan individu. Dengan demikian, manajemen dapat memberikan pelatihan atau bimbingan yang sesuai untuk pengembangan lebih lanjut, membantu pegawai untuk tumbuh dalam karir mereka, dan mengarah pada peningkatan keseluruhan kompetensi tim.

5. Memotivasi Pegawai

Pengakuan terhadap kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan diakui, mereka lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, pegawai yang tidak diberi umpan balik atau tidak mendapatkan pengakuan mungkin kehilangan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

6. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Kinerja pegawai yang baik juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Ketika pegawai bekerja dengan baik dan saling mendukung, hal ini akan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan kerjasama tim, dan memperkuat hubungan antar individu di dalam organisasi.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2022:19), terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat penting untuk dipahami, karena kinerja pegawai yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Kompetensi dan Keterampilan

Kompetensi dan keterampilan adalah faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka lebih mampu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Keterampilan ini bisa berupa keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, maupun keterampilan manajerial. Pembinaan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Motivasi

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, yang berdampak langsung pada hasil kerja mereka. Motivasi bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, peluang untuk berkembang, dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapai.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor ini mencakup suasana kerja yang sehat, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

4. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, serta mendorong pegawai untuk berprestasi. Kepemimpinan yang tidak jelas atau otoriter justru dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai.

5. Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras. Pengakuan terhadap kinerja yang baik, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja.

6. Faktor Personal

Faktor pribadi, seperti kesehatan, tingkat stres, dan masalah pribadi, juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami masalah pribadi atau stres cenderung memiliki konsentrasi yang rendah dan berisiko menurunkan kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk menyediakan dukungan untuk membantu pegawai mengatasi masalah pribadi yang dapat mengganggu kinerja mereka.

7. Tujuan dan Tanggung Jawab yang Jelas

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh sejauh mana mereka memahami tujuan dan tanggung jawab mereka. Ketika pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, mereka dapat bekerja dengan lebih terfokus dan efisien. Hal ini juga berkaitan dengan peran komunikasi yang jelas antara atasan dan pegawai.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi, yang memengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi dan bekerja. Organisasi dengan budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kinerja umumnya memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.

2.2.6 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dalam Rosita & Tri (2020:20), menyebutkan indikator dari kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Tanggung Jawab
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Kerjasama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu (juga sering disebut sebagai *literature review* atau tinjauan pustaka) merujuk pada studi-studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Penelitian ini berfungsi sebagai dasar atau landasan teoritis yang memberikan konteks terhadap penelitian yang sedang dilakukan.

Menurut Creswell (2020:23), penelitian terdahulu adalah rangkuman dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang yang sama atau serupa. Tujuan utama dari mengkaji penelitian terdahulu adalah untuk memahami apa yang telah diketahui dan apa yang belum

diketahui dalam suatu bidang, serta untuk mengidentifikasi celah atau kesempatan bagi penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Surya, F. (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Barombong.	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis diidentifikasi sebagai strategi yang mampu mendorong partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan harmonis. Studi ini juga menemukan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan kerja

				meningkatkan rasa tanggung jawab individu, sehingga tugas-tugas diselesaikan lebih cepat dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2	Andi Wibowo, (2021)	Efektivitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bojonegoro, Jawa Timur	Kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan sehingga menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja. Pegawai merasa lebih termotivasi karena diberi kesempatan menyampaikan ide dan pendapat

				mereka. Namun, terdapat tantangan dalam implementasi, yaitu perbedaan tingkat pemahaman pegawai terhadap masalah organisasi yang membutuhkan pelatihan dan pendampingan intensif dari pemimpin.
3	Lase, M. (2020)	Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Desa Lolowau kabuapten Nias selatan	Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kondisi dan kebutuhan bawahan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan

				yang fleksibel, seperti memberikan bimbingan kepada pegawai yang baru atau mengadopsi pendekatan delegasi untuk pegawai yang berpengalaman, menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik. Hal ini juga meningkatkan kepuasan pegawai terhadap kepemimpinan.
4	Budi Santoso, (2022)	Peran Gaya Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Adaptabilitas Pegawai di Kantor Kecamatan Palembang Selatan, Sumatera Selatan	Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional membantu meningkatkan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan kebijakan atau prosedur kerja. Pemimpin yang

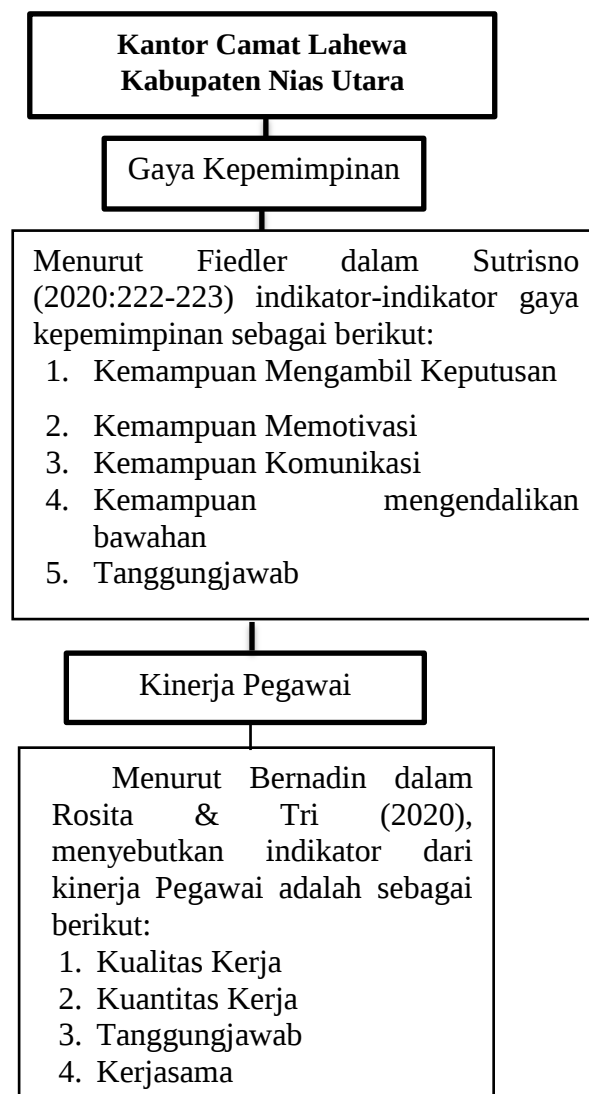
				mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tertentu, seperti memotivasi pegawai baru atau mengelola konflik internal, berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih nyaman bekerja di bawah pimpinan yang fleksibel dan memahami kebutuhan tim secara individu. Namun, pemimpin dituntut memiliki kemampuan analisis situasi yang baik agar
--	--	--	--	---

				penerapan gaya kepemimpinan ini dapat optimal.
--	--	--	--	--

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2020), kerangka berpikir adalah sebuah gambaran konseptual yang menyajikan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya dalam bentuk diagram atau uraian, yang menggambarkan jalannya proses penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa, Kabupaten Nias Utara. Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai, karena pemimpin yang baik mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks pemerintahan, khususnya di Kantor Camat Lahewa, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat menentukan bagaimana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan publik. Pemimpin yang partisipatif, misalnya, dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui keterlibatan aktif mereka dalam pengambilan keputusan, sementara gaya kepemimpinan otoriter mungkin memberikan instruksi yang jelas tetapi berpotensi menghambat kreativitas pegawai.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam organisasi pemerintahan karena berkaitan langsung dengan efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal ditandai dengan ketepatan waktu, kualitas pelayanan, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memberikan penghargaan atas pencapaian yang telah diraih. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif, seperti kurangnya komunikasi atau kurangnya dukungan terhadap pegawai, maka kinerja mereka bisa menurun, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas layanan publik.

Jadi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara menjadi topik yang penting untuk dikaji. Pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana kepemimpinan mempengaruhi motivasi, disiplin, dan produktivitas pegawai dapat memberikan wawasan bagi pemimpin pemerintahan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Melalui analisis yang tepat, diharapkan dapat ditemukan strategi kepemimpinan yang paling sesuai untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat.