

BAB 11

LANDASAN KONSEPTUAL

2.1 Gaya

2.1.1 Pengertian Gaya

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), gaya berarti kemampuan bertindak dan sebagainya, atau dapat juga diartikan kekuatan. Oleh karena itu gaya manajemen dapat diartikan sebagai suatu pola perilaku yang bertujuan mempengaruhi bawahan sedemikian rupa untuk memaksimalkan kinerja organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, gaya dapat diartikan sebagai suatu pola perilaku atau pola yang berbentuk kata-kata, dan tindakan yang digunakan seseorang atau manajer saat berinteraksi dengan bawahan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting di balik kekuatan berbagai organisasi dan sejauh mana kerja mereka dalam membangun organisasi yang efektif tergantung pada apa yang dapat mereka capai dan kemudian berubah terhadap visi organisasi baru (Wern Bennis).). dan Burt Nanus, 2006): 2).

Stephen P. Robbins (Baden, 2004:2) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuannya. George P. Terry menyatakan bahwa

kepemimpinan adalah suatu kegiatan dimana orang lain bekerja sepenuh hati untuk mencapai tujuan kelompok.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi tindakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain sedemikian rupa sehingga bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk membuat beberapa orang melakukan hal yang sama pada waktu yang sama dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga berarti menggerakkan kelompok ke arah yang sama tanpa tekanan.

2.2.2 Pedoman Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154), kriteria pengurus dijabarkan sebagai berikut:

1. Legalitas

Dalam berjalannya organisasi tidak ada syarat rasa memiliki anggota, karena hak milik pada hakikatnya mencerminkan kesepakatan antar bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pemberian rekomendasi

Biasa disebut nasehat atau anjuran. Dalam konteks kepemimpinan, umpan balik dan pengaruh serupa lainnya juga dapat menggerakkan hati orang lain, dan umpan balik memainkan peran yang sangat penting dalam menjaga dan mengembangkan harga diri serta rasa keterlibatan, partisipasi, dan rasa memiliki. diantara bawahan

3. Penunjang tujuan

Pencapaian tujuan organisasi tidak direncanakan, namun manajemen mempunyai dalam artian tujuan yang ditetapkan dapat dicapai, setiap tujuan yang dapat dicapai harus disesuaikan dengan keadaan organisasi dan memungkinkan adanya kerjasama bawahan.

4. Katalis

Seorang manajer bertindak sebagai katalis jika manajer selalu mampu meningkatkan seluruh sumber daya manusia yang ada dengan berusaha memberikan kontribusi yang antusias dan bertindak secepat mungkin

5. Menciptakan rasa aman

Setiap manajer harus menciptakan jam kerjanya sendiri. keselamatan bawahannya. Dan hal ini hanya dapat terlaksana jika setiap pemimpin dapat menjaga sikap positif, optimis dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga bawahan merasa aman dalam melaksanakan tugasnya tanpa rasa cemas, khawatir, khawatir, terbebani dan rasa aman. keamanan

6. Sebagai wakil dinas

setiap bawahan yang bekerja dalam suatu unit organisasi selalu memandang pimpinannya dalam segala bidang kegiatan terutama sebagai prinsip atau teladan yang harus diikuti. Seorang pemimpin adalah segalanya, sehingga perilaku, tindakan, dan perkataannya selalu meninggalkan kesan bagi organisasinya. Berdasarkan

7. Inspirasi.

Pemimpin pada dasarnya adalah penyemangat bagi bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin hendaknya selalu mampu membangkitkan semangat bawahannya, agar bawahannya antusias menerima dan memahami tujuan organisasi serta bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi

8. Bersikap hormat

Pada dasarnya semua orang menginginkan pengakuan dan diri sendiri - harga diri dari orang lain. . orang Demikian pula, setiap orang dalam suatu organisasi memerlukan pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu, pemimpin mempunyai kewajiban untuk mengakui atau mengakui bawahannya dalam bentuk apapun.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin mempunyai metode atau gaya kepemimpinannya masing-masing untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Setiap pemimpin berperilaku berbeda-beda dalam memimpin pengikutnya agar mereka dapat mengikuti dan melaksanakan instruksi yang diinginkan dengan tepat. sesuai keinginan pengemudi. Gaya kepemimpinan, atau cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya melalui watak dan pola tingkah laku pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3 Gaya kepemimpinan

2.3.1 Pengertian gaya kepemimpinan

Nawawi (2003) mengatakan gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau bawahan.

Menurut Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah serangkaian ciri-ciri yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Menurut Franklin (1951) dalam Onong Effendy (1993:200) terdapat tiga gaya kepemimpinan utama yaitu kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan bebas.

1. Gaya manajemen otokratis

Manajemen dengan kriteria atau ciri-ciri selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, sombong, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan hanya sebagai alat, tidak mau menerima kritik dan saran, berlebihan. ketergantungan Karena kekuasaan formal, perusahaan sering menggunakan metode koersif dan hukuman. Ciri-ciri pemerintahan otokratis: (1) Sentralisasi kekuasaan (2) Produktivitas kerja (3) Setiap keputusan dewan dianggap sah dan para pengikutnya harus menerima perintah tersebut tanpa ragu-ragu.

Ciri-ciri kepemimpinan otokratis

1. Memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi

2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 3. Memperlakukan bawahan hanya sebagai alat
 4. Tidak menerima saran atau kritik dari anggota
 5. Ketergantungan yang berlebihan pada wewenang formal
 6. Sikap kekerasan terhadap bawahan dan melanggar hukum
2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang demokratis gaya. mempunyai ciri – ciri sebagai berikut, apabila bawahan dianggap sebagai makhluk paling mulia di dunia, yang selalu berusaha mendamaikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya; siap menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu mengupayakan keberhasilan bawahannya dan berusaha mengembangkan keterampilan pribadinya sebagai pemimpin

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis : (1) Pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama. (2) Menilai potensi yang dimiliki setiap bawahan. (3) Mendengarkan saran dan kritik bawahan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis:

1. Kemampuan pemimpin untuk memadukan peran dan bagian organisasi yang sesuai
2. Visi bersama
3. Pendekatan terpadu
4. Organisasi secara keseluruhan
5. Motivasi kerja pegawai

6. Dukungan nilai-nilai yang lebih rendah
 7. Bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan
 8. Terbuka terhadap gagasan, pendapat, dan saran bawahan
 9. Memimpin dengan memberi contoh
 10. Bersikap masuk akal
 11. Membimbing bawahan dalam meningkatkan hasil kerja
 12. Mendukung kondisi kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.
3. Gaya manajemen bebas

Gaya manajemen bebas merupakan kebalikan dari gaya manajemen otokratis. Pada tipe kepemimpinan ini, pemimpin biasanya berperilaku pasif dan sering kali menghindari tanggung jawab. Direktur independen lebih memilih mengambil peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Di sini, pemimpin meyakini kebebasan dan memberikan kebebasan sebesar-besarnya kepada bawahannya, dengan asumsi segala usahanya akan cepat berhasil.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan mandiri adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin memberikan kekuasaan penuh kepada bawahan
2. Bawahan lebih banyak mengambil keputusan
3. Bawahan lebih berhati-hati
4. Pemimpin berkomunikasi hanya pada saat bawahan memerlukannya
5. Kurangnya kendali terhadap sikap, tingkah laku, tindakan atau kegiatan bawahan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai tujuannya maka organisasi yang bersangkutan adalah organisasi yang legal, ilegal, bermoral dan beretika (Prawirosentono, 1999:2).

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dengan memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi. Meskipun organisasi memiliki aset lain seperti bangunan dan real estat, karyawan memainkan peran yang sangat penting. Karena pegawai menentukan maju atau mundurnya perkembangan suatu organisasi berdasarkan kinerjanya. Sejumlah faktor dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Menurut Gibson (1997:124), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individu terdiri dari keterampilan dan kemampuan, latar belakang pribadi dan demokrasi.
2. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, manajemen, gaji dan struktur kerja serta perencanaan.
3. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.

2.4.3 Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja sendiri adalah untuk mengukur kinerja setiap pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat dilaksanakan langkah-langkah efektif seperti pelatihan yang berkesinambungan. atau pekerjaan perbaikan atau jika tidak ada perbaikan untuk bertindak, untuk memperbaikinya. Sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Petugas melakukan penilaian kinerja pegawai untuk menilai pegawai yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsungnya atau dapat juga dari instansi lain yang berwenang atau ditunjuk untuk melakukan penilaian langsung. Hasil penilaian yang diperoleh dikirim ke HR untuk diklarifikasi lebih lanjut mengenai kebutuhan tenaga kerja baik individu maupun organisasi

2.4.4 Pedoman kinerja

Pedoman kinerja adalah standar atau instruksi tertulis yang mendorong kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2006:260), kriteria pengukuran efisiensi seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dan kesempurnaan keterampilan dan kemampuannya. karyawan

2. Kuantitas

Apakah output dinyatakan sebagai, misalnya, jumlah tahun kerja

3. Ketepatan waktu

Apakah ada aktivitas pada waktu pelaporan awal untuk mengoordinasikan hasil dan memaksimalkan fungsi lain untuk memaksimalkan waktu yang tersedia

4. Efisiensi

Sumber daya organisasi (energi, uang), teknologi, bahan mentah) untuk meningkatkan cakupan sumber daya dan biaya. hasil masing-masing unit dalam penggunaan sumber daya

5. Independensi

Sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugasnya. Tanggung jawab profesional adalah komitmen pegawai terhadap pekerjaan lembaga dan tugas pegawai dalam lembaga pendidikan

2.5 Kerangka Berpikir

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh manajemen yang dikembangkan dalam organisasi, yang diciptakan untuk mencapai tujuan sekunder. Sulit untuk mencapai tujuan tanpa kepemimpinan yang baik. bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan di wilayah ini dan sekitarnya. Ketimpangan hubungan antara pegawai dan manajer menjadi permasalahan yang perlu diatasi ketika kinerja pegawai di lapangan terus menurun padahal sebelumnya telah mencapai hasil yang baik. Permasalahan ini menjadi sangat penting dalam institusi apabila gaya manajemen yang diterapkan oleh pengawas tidak diperhatikan dan dilaksanakan dengan benar.

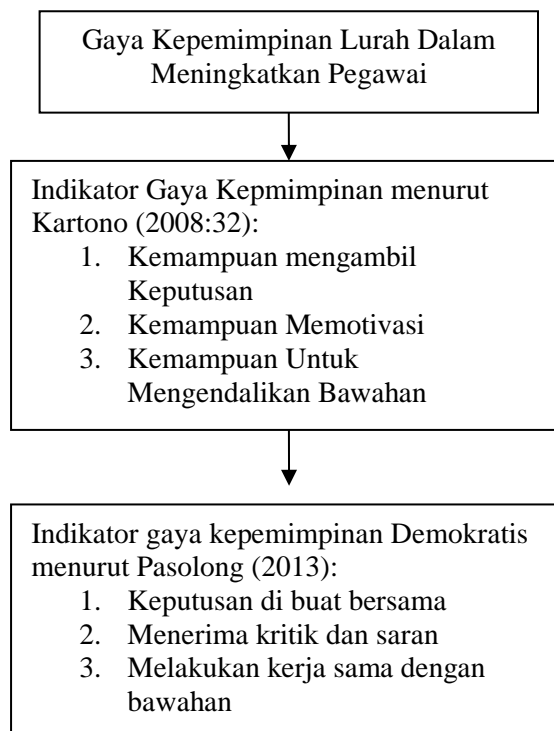
Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu. Semakin cermat supervisor dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja pegawai akan semakin

meningkat dan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. mencapai angka.

Dikatakan benar karena pemimpin dapat menjelaskan kepada karyawannya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut dapat memahami dengan baik apa yang dimaksud oleh karyawan tersebut serta dapat melatih dan selalu mendukung tindakan dan gaya manajemennya. bagi setiap karyawan, hal ini dilakukan agar manajer dapat memotivasi karyawannya agar berhasil bekerja baik secara individu maupun tim untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada gaya kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir:



Sumber : Olahan penulis (2023)