

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori tentang Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Pengertian pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Hutahaean, 2021)

Untuk memahami definisi kepemimpinan lebih mendalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

- a. Menurut Kotter (2019) kepemimpinan adalah sebagai seni memobilisasi orang untuk menciptakan sesuatu yang baru dan lebih baik. Kepemimpinan adalah tentang menetapkan arah, menyelaraskan orang - orang, memotivasi, dan menginspirasi mereka.
- b. Menurut Pfiffner dalam Sahadi dkk. (2020) Kepemimpinan itu sebagai suatu seni. Sebagaimana menurut pendapat John Pfiffner, mengemukakan bahwa: “kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan mencakup berbagai peran dan tugas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memastikan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi atau kelompok. Menurut Terry dalam

Wijayanti & Wicaksono (2023) fungsi utama kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. *Planning*

Perencanaan (*planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses dan penentuan secara matang daripada hal - hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

b. *Organizing*

Pengorganisasian (*organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang - orang, alat - alat, tugas - tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

c. *Actuating*

Penggerakan (*actuating*) adalah segala tindakan untuk menggerakan orang - orang dalam suatu organisasi, agar dengan kemauan penuh berusaha mencapai tujuan organisasi dengan berlandaskan pada perencanaan dan pengorganisasian yang ada.

d. *Controlling*

Pengendalian (*controlling*) adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar sesuai dengan rencana - rencana yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggara.

3. Kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*)

Menurut Greenleaf dalam Fitriicia dan Hidayah (2024) Kepemimpinan melayani adalah sikap dan cara memimpin yang mengutamakan memberi dukungan pada orang-orang yang dipimpin, melayani kebutuhan anggota dan organisasi serta mengedepankan nilai-nilai moral dan mau mendengar lebih dan membuka diri kepada anggota.

Adapun indikator servant leadership yang digunakan dalam penelitian Fitriicia dan Hidayah dalam tulisan Greenleaf (2024) diantaranya yaitu:

- a. kasih yang murni atau *Agape (Agape Love)*. Kasih yang tulus/murni artinya tidak menganggap pengikut atau bawahan sebagai alat untuk mencapai tujuan namun memberikan kasih sebagai energi untuk bergerak mencapai tujuan.
- b. Kerendahan Hati (*Humility*) dimana sikap pemimpin yang tidak menganggap posisinya yang lebih sebagai sebuah hal yang harus ditinggikan dan dijunjung, namun mendasari hubungan pemimpin dan pengikut dengan kerendahan hati dan kesetaraan, menganggap pengikut sebagai teman.
- c. visi (*vision*) dengan menyamakan visi pengikut dengan visinya untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Pemimpin tidak mengutamakan ego atau memaksakan visi atau pandangannya sendiri, namun menyeleraskan dengan pengikut menuju visi organisasi.
- d. Kepercayaan (*trust*), mau menerima masukan, dapat dipercaya dengan sikap, perkataan dan tindakannya, konsisten.

- e. Pemberdayaan (*Empowerment*) dimana pemimpin memberi kepercayaan kepada pengikut untuk mengambil keputusan, memberi pandangan atau masukan yang baik bagi pemimpin dan organisasi serta memberi kesempatan kepada pengikutnya dalam membantu pemimpin mengambil langkah kebijakan.

B. Teori tentang Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Trisna dan Guridno (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam Azizah dkk. (2022) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah elemen - elemen yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja seseorang atau suatu organisasi.

Menurut Andrian dkk. (2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

- a. Faktor personal, yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, yaitu meliputi kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim dan kekompakan tim.
- d. Faktor sistem, yaitu meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor situasional, yaitu meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah proses evaluasi terhadap bagaimana seorang karyawan bekerja dan mencapai tujuannya dalam bekerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari kinerja karyawan dan memberikan *feedback* untuk membantu mereka meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Perusahaan pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih terdapat kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan. (Edison et al., 2017)

Abdullah (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi memiliki beberapa indikator penilaian, yaitu:

a. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

c. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat seberapa besar efektivitas suatu organisasi tersebut.

C. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional seorang pemimpin harus mempergunakan ilmu dan seni untuk mengarahkan orang-orang agar mau bekerjasama untuk mewujudkan suatu goal. Itu artinya pimpinan harus paham serta mengerti dengan baik setiap fungsi-fungsi dalam ilmu manajemen.

Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dan efektif akan secara pasti memotivasi karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. (Syahputra, 2024)