

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bidang studi dan keterampilan praktis yang melibatkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk "memimpin" atau mengarahkan orang lain, kelompok atau seluruh organisasi. Menurut Sri Rahmi (2014: 19), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan menurut: Subagyo (2000), Yang dimaksud dengan pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang atau pihak lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kemauan orang itu sendiri sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai. Sedangkan Scott dan Podsakoff (1982), Menilai kepemimpinan sebagai perilaku dari satu orang yang berbeda dengan perilaku orang lain. Mereka kemudian mengembangkan argumen yang meyakinkan untuk mendukung asas itu. Kepemimpinan ialah hal yang sangat dominan didalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Baik dan tidaknya suatu instansi sangatlah tergantung daripada kecakapan dan kemampuan manajer dalam melaksanakan kepemimpinan untuk mengarahkan bawahannya. Demikian pula halnya keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi terutama di lembaga-lembaga pemerintah sangat bergantung pada gaya kepemimpinan para pemimpin organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, jadi bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi karyawan yang semua hubungannya melibatkan seorang pemimpin yang memfokuskan pada tujuan yang ingin dicapai.

2.1.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah salah satu kunci dimana seorang pemimpin harus mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya sehingga semua tujuan perusahaan yang biasa tercapai sesuai yang ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara manajer dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dibukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola umum tindakan seorang pemimpin yang terlihat dan tidak terlihat oleh bawahannya..

Gaya kepemimpinan ada lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan militeristik

Pemimpin yang menggerakkan karyawannya untuk menggunakan perintah berdasarkan statusnya, serta disiplin yang tinggi.

3. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya tarik yang kuat karena biasanya mempunyai pengikut yg anggotanya pada skala besar & keikutsertaan anggota bersifat buta dan sangat setia pada pimpinannya.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang menerima saran dan kritik serta memahami kebutuhan karyawannya

2.1.1.2 Efektivitas Kepemimpinan

Efektivitas Kepemimpinan Pemimpin memiliki kecerdasan yang tinggi tetapi tidak mempunyai kepribadian yang baik, dan kemampuan yang tinggi, maka ia tidak akan berhasil dalam memimpin. Sebab terdapat tiga faktor efektivitas kepemimpinan yang harus dimiliki pemimpin yakni kecerdasan (intelligence), kepribadian (personality) dan kemampuan (ability) (Ivancevich, Konopaske, dan Mateson dalam Busro, 2018:235). Dengan demikian dapat dipahami bahwa pemimpin yang efektif manakala ia mampu :

1. Memberikan arahan dan pemaknaan bagi orang-orang yang mereka pimpin.
2. Menumbuhkan kepercayaan kepada seluruh anggota organisasi.
3. Mendorong tindakan yang mengambil risiko dan berani gagal untuk meraih kesuksesan.
4. Memberikan semangat dan harapan bahwa kesuksesan akan diraih dan mampu memenuhi kesejahteraan pegawainya

2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro,2018:251), antara lain :

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja

- b) Hubungan kerja
 - c) Tujuan
2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
- a) Kepercayaan
 - b) Pengambilan gagasan
 - c) Tingkat kepedulian

2.1.2 Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah perilaku (Muhammad, 2004). Dengan adanya komunikasi maka akan memungkinkan seseorang buat mengkoordinasikan suatu aktivitas pada orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Akan tetapi, komunikasi bukan sekedar transfer makna, melainkan melibatkan proses transaksional yang erat kaitannya dengan tempat orang berinteraksi dengan pihak lain pada upaya menciptakan suatu makna serta menyebarkan harapan-harapannya (Ruslan, 2002).

Bentuk-bentuk komunikasi; Jaringan komunikasi dalam suatu organisasi yaitu pesan, instruksi, dan informasi ditransmisikan secara formal, yang berarti ditentukan oleh tingkat hierarki resmi organisasi - dari atasan ke bawahan atau sebaliknya, dan jaringan komunikasi untuk melakukan pekerjaannya disebut jaringan komunikasi formal. Didalam komunikasi organisasi maka terdapat dua bentuk komunikasi yaitu:

- 1). Komunikasi Verbal : komunikasi melalui lambang-lambang atau kata-kata, baik yang diungkapkan secara lisan (Muhammad, 2004).
- 2). Komunikasi Non Verbal : Komunikasi non verbal adalah penciptaan atau pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata, seperti menggunakan gerakan badan, sikap tubuh, kontak mata, vokal yang bukan berupa kata-kata, ekspresi muka, sentuhan dan kedekatan (Muhammad, 2004).

2.1.2.1 Unsur Unsur Komunikasi

Agar sebuah proses komunikasi menjadi efektif, diperlukannya unsur-unsur yang paling mendasar sebagai persyaratan terjadinya komunikasi. Terdapat tiga unsur wajib yang harus dipenuhi dalam proses komunikasi, yaitu: (Nurjaman & Umam, 2012:36-38)

1. Komunikator: yang mengirim pesan kepada komunikan yang dapat berupa perseorangan atau kelompok.
2. Komunikan: orang yang menerima pesan.
3. Saluran/ media: alur yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan yang digunakan oleh pengirim pesan. Nurjaman dan Uman berpendapat bahwa setiap unsur tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dan saling berketergantungan satu dan lainnya yang dapat menentukan keberhasilan dari sebuah komunikasi. Selain ketiga unsur tersebut, seperti yang sudah dibahas di bab

sebelumnya mengenai proses komunikasi, terdapat enam unsur-unsur komunikasi lainnya selain yang telah disebutkan Nurjaman dan Uman. Dalam totalnya, terdapat sembilan unsur yang menjadi faktor-faktor kunci, yaitu: (Effendy, 2011:18)

1. Sender: atau disebut komunikator adalah unsur yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang.
2. Encoding: atau disebut dengan penyandian adalah sebuah proses pengalihan pikiran ke dalam bentuk lambang.
3. Message: yaitu pesan adalah seperangkat lambang yang memiliki makna yang disampaikan sang komunikator.
4. Media: adalah sebuah saluran komunikasi tempat berjalannya pesan dari komunikator kepada komunikan.
5. Decoding: Proses ketika komunikator membicarakan makna dalam lambang yang ditetapkan komunikan
6. Receiver: ialah komunikan yang menerima pesan dari komunikator.
7. Response: ialah tanggapan dari komunikan setelah menerima pesan.
8. Feedback: sebuah umpan balik yang diterima komunikator dari komunikan.
9. Noise: adalah Gangguan yg tidak direncanakan tetapi terjadi selama proses komunikasi & mengakibatkan komunikan mendapat pesan yang tidak selaras dari komunikator.

2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Selain unsur, komunikasi memiliki fungsi tersendiri. Sebuah kelompok atau organisasi, komunikasi memiliki empat fungsi utama, yaitu : (Robbins & Judge, 2011:5)

- a. Kontrol : Fungsi ini menjelaskan bahwa untuk mengontrol perilaku anggota dalam suatu organisasi diperlukan cara-cara dalam bertindak. Organisasi memiliki hierarki otoritas dan garis panduan formal yang patut ditaati oleh karyawan. Contohnya adalah jika karyawan diharuskan untuk melaporkan semua keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan kepada atasan langsung mereka atau jika karyawan diharuskan untuk mengikuti peraturan perusahaan.
- b. Motivasi : menggunakan cara mengungkapkan kepada anggota tentang apa yang wajib dilakukan, seberapa baik pekerjaan mereka & apa yang harus dilakukan buat memperbaiki kinerja sekitarnya yang dievaluasi kurang baik.
- c. Ekspresi emosional : Fungsi ini merupakan jalan keluar dari perasaan-perasaan anggotanya untuk memenuhi kebutuhan sosial. Sebagai contoh bagi banyak karyawan, grup kerja mereka merupakan sumber hubungan sosial yg adalah sebuah prosedur mendasar melalui anggota mereka memberitahukan rasa hilang harapan & rasa puas mereka.

d. Informasi : Komunikasi memiliki peran menjadi pemberi keterangan yg dibutuhkan baik sang individu juga kelompok yg dipakai guna mengambil keputusan menggunakan cara mengungkapkan data untuk mengidentifikasi & mengevaluasi pilihan-pilihan yang ada.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a. Pemahaman Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga bisa terjadi dalam suasana seperti itu menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang santai serta menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. jika ketika berkomunikasi dengan orang lain perilakunya berubah, maka dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang berlangsung efektif dan jika tidak ada perubahan sikap orang tersebut, maka komunikasi tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang lebih baik dalam proses komunikasi yang efektif ini secara tidak sengaja memperkuat hubungan antarpribadi. Seringkali, ketika orang memiliki ide yang sama, kesamaan karakter, kecocokan, hubungan itu berkembang dengan sendirinya.

e. Tindakan Komunikasi efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan efektif (Rifa'i et al, 2021). Moehariono (2014:95), Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika seorang pegawai atau kelompok telah memenuhi kriteria keberhasilan atau standar yang ditetapkan oleh tolak ukur organisasi (Anisyar et al, 2021). Kinerja karyawan juga dapat dijelaskan melalui beberapa indikator, yaitu: kuantitas, kualitas

pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran serta kemampuan bekerjasama (Rosniyenti dan Wahyuni, 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aktivitas tersebut merupakan hasil kerja dari karyawan yang memiliki hubungan dengan tujuan perusahaan dimana mengedepankan kualitas dan kuantitas

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2006:51), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. *Quality of work* (kualitas kerja) adalah mutu hasil kerja seseorang yang dapat diketahui melalui: hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, manfaat hasil kerja.
2. *Promptness* (kecepatan) yaitu tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaan yang dapat diketahui melalui : penataan rencana kegiatan/ rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
3. *Initiative* (inisiatif) yaitu aktivitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran tanpa harus menunggu instruksi pimpinan yang dapat diketahui melalui : pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi, tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan, seperti :

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA YAYASAN BAITUL JANNAH BANDAR LAMPUNG)</p> <p>Oleh : Rahyono , Apip Alansori p-ISSN : 2715 - 0127 e-ISSN : 2715 – 0135 Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 1, Juli 2021</p>	<p>Kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
2	STRATEGI KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN	Komunikasi,	Metode dalam	menemukan

	<p>DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN GAYO LUES</p> <p>Oleh : Rusnawati ISSN p 2654-5217 e 2461-0755 Jurnal Al-Ijtimaayah, Vol. 6, No. 2, Juli-Desember 2020</p>	<p>kepemimpinan, motivasi, kinerja</p>	<p>penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan pendekatan kualitatif.</p>	<p>bahwa pekerjaan terkendala oleh kurangnya disiplin, kurangnya sarana dan prasarana serta faktor personel sehingga pegawai terlihat kurang semangat dalam bekerja.</p>
3	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR WILAYAH DKI JAKARTA</p> <p>Oleh : M. Irawan Noor p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476 Vol.8. No. 2, Mei-Agustus 2020</p>	<p>Kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan</p>	<p>analisis regresi linier berganda</p>	<p>terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
4	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PT NASMOCO CABANG MAGELANG</p> <p>Oleh : Nurina Szafira Putri, Agus Hermani DS & Dinalestari Prabawati Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 7, no. 4, pp. 95-105, Oct. 2018</p>	<p>Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
5	<p>The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta</p> <p>Oleh : Achmad Rozi, Farida Agustin, Reni Hindriari, Dian Rostikawati, Irfan Rizka Akbar http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH Vol. 1 • No. 1 • November 2020</p>	<p>Kepemimpinan (X), Kinerja (Y)</p>	<p>analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

	<p>Page (Hal.) : 55 – 61</p> <p>ISSN (online) : 2746 – 4482</p> <p>ISSN (print) : 2746 – 2250</p>			
6	<p>PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA SALES PROMOTION PADA PT. ERA BARU MANDIRI</p> <p>Oleh : Muhammad Saiful, Drs. Zulfan, M.Hum.</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah</p> <p>Volume 3, Nomor 4, November 2019</p>	<p>variabel (X) yaitu pelaksanaan motivasi dan variabel (Y) yaitu kondisi kinerja</p>	<p>Analisis regresi linier sederhana</p>	<p>variabel pelaksanaan motivasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja sales promotion.</p>
7	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BACUKIKI BARAT KOTA PAREPARE</p> <p>Oleh : Rusdi</p> <p>Jurusan Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sorong</p> <p>Email: rusdicendrawasih@gmail.com</p> <p>Jurnal Noken 3 (1) 48-61 2017</p>	<p>Variable kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), kinerja (Y)</p>	<p>Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis</p>	<p>variabel Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja</p>
8	<p>The Influence of Leadership Style, Personality Attributes and Employee Communication on Employee Engagement</p> <p>Oleh : Zuliawati Mohamed Saad</p> <p>College of Business Management and Accounting, Universiti Tenaga Nasional, Malaysia</p>	<p>Kepemimpinan(X1) , kepribadian(X2), komunikasi(X3), kinerja karyawan (Y)</p>	<p>analisis korelasi, step-wise analisis regresi linier dan analisis varians (ANOVA).</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa semua variable secara signifikan dan positif berkorelasi dengan keterlibatan karyawan.</p>
9	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja (Y)</p>	<p>analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh signifikan tetapi komunikasi tidak berpengaruh,</p>

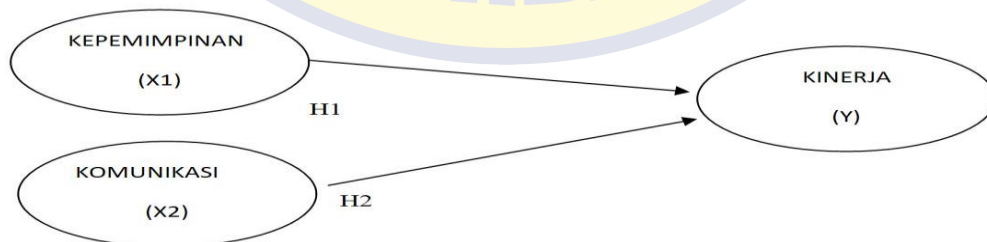
<p>PONOROGO</p> <p>Oleh : Sylvanus Agatha , Alwi Suddin, Untung Sriwidodo</p> <p>Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta e-mail: sylvanus.agatha@gmail.com</p>		<p>penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji t. uji koefisien determinasi</p>	<p>kompensasi berpengaruh terhadap kinerja</p>
---	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian-uraian yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka pada bagian ini beberapa hal yang dijadikan dasar pemikiran peneliti untuk mencari data dan informasi dalam penelitian ini untuk memecahkan masalah yang telah diuraikan diuraikan dalam uraian di atas yang berkaitan dengan adanya kinerja karyawan.

Interaksi kerja yang baik antar karyawan serta adanya pengawasan yang baik terhadap karyawan oleh pimpinan perusahaan dan atasan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hubungan yang baik sesama rekan kerja dapat menciptakan kolaborasi dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif melalui komunikasi. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya mengawasi pekerjaan karyawan, tetapi juga memberikan arahan terhadap hambatan yang dihadapi karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja.

Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena masih bersifat sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya dengan data empiris yang terkumpul. (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan kerangka pikir yang digambarkan, maka dapat disimpulkan hipotesis didalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang
- H2 : Diduga Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang
- H3 : Diduga Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang

