

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pengertian kepemimpinan menurut pendapat beberapa ahli Lasa (2005:297-298) menjelaskan kepemimpinan merupakan masalah hubungan antara yang dipimpin dan yang memimpin yang berfungsi sebagai dasar atas kekuasaan pemimpin dalam usaha mengajak dan menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan lembaga.

Arep dan Tanjung (2004:93) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Menurut Bass (2010:322) mengatakan bahwa kepemimpinan ialah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Anoraga (2014:232) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan

para bawahannya agar Senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Fandy Tjiptono (2008) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 224).

Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

## **2. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Fuad, Mas'ud, 2004:386), untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Pengajuan tujuan yang akan dicapai.
- b. Penekanan atas pentingnya tugas.
- c. Penekanan atas pentingnya efisiensi kerja.
- d. Menjalin hubungan baik dengan orang tertentu ketika melaksanakan tugas.
- e. Pendiskusian tugas dengan fleksibel.
- f. Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah.

## **3. Teori Kepemimpinan**

Menurut Wurusanto (2003:197-198) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan apabila seseorang mempunyai kelebihan yang lebih dari orang lain atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.

### **a. Teori Kelebihan**

Teori ini beranggapan apabila seseorang mempunyai kelebihan dari pengikutnya, 3 hal yang mencakup kelebihan seorang pemimpin yaitu: kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

### **b. Teori Sifat**

Teori ini menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin memiliki sifat-sifat positif misalnya adil, suka melindungi, penuh rasa

percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. Teori Keturunan

Teori ini menyatakan seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orang tuanya seorang pemimpin otomatis akan digantikan oleh keturunannya.

d. Teori Kharismatik

Teori ini beranggapan bahwa seseorang yang memiliki pengaruh yang sangat besar, pemimpin ini memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yaitu pemimpin yang lahir karena bakatnya dan harus dikembangkan misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa setiap orang mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin, setiap orang mempunyai bakat menjadi pemimpin apabila memiliki kesempatan.

#### **4. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2002:2), gaya kepemimpinan memiliki 5 tipe yaitu:

a. Tipe pemimpin yang otokratik

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- 2) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.

- 4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- 5) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- 6) Dalam tindakannya pergerakannya sering mempergunakan teknik pendekatan yang mengandung unsur paksaan.

b. Tipe pemimpin yang militeristik, pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- 1) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.
- 2) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

c. Tipe pemimpin yang paternalistik

- 1) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersikap terlalu melindungi.
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

- 5) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
  - 6) Sering bersikap mau tahu.
- d. Tipe pemimpin yang kharismatik, pemimpin karismatik merupakan pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan.
- e. Tipe pemimpin yang demokratis, Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- 1) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
  - 2) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan.
  - 3) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.
  - 4) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Sedangkan (Robbins, 2006:448) mengidentifikasi empat jenis tipe kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan kharismatik, para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Ciri Gaya Kepemimpinan Kharismatik :

- a) Pemimpin menyampaikan visi dan misi kepada karyawan.
- b) Pemimpin mampu mengambil resiko yang tinggi untuk melakukan pengorbanan diri demi mencapai tujuannya.
- c) Pemimpin menilai secara realistis kendala-kendala yang akan dihadapi.
- d) Pemimpin dipahami sebagai agen perubahan.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Ciri gaya kepemimpinan transaksional :

- a) Pemimpin memberikan imbalan atas kinerja bawahan.
- b) Pemimpin melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk mengantisipasi adanya kesalahan.
- c) Pemimpin memberikan perbaikan apabila ada standar tidak terpenuhi atau terjadi kesalahan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin

transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ciri gaya kepemimpinan transformasional :

- a) Pemimpin memberikan panuta atau contoh kepada karyawan.
- b) Pemimpin memotivasi karyawannya dan memberikan inspirasi.
- c) Pemimpin menstimulasi karyawan untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru dalam pengambilan keputusan serta lebih cermat dalam menyelesaikan suatu permasalahan.
- d) Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan dan mempertimbangkan kebutuhan dari karyawannya.

#### 4. Gaya kepemimpinan visioner.

Gaya kepemimpinan visioner mempunyai kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga biasa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya. Ciri-ciri :

- a) Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi.
- b) memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat.



- c) memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa.
- d) memiliki atau mengembangkan pengalaman masa lalu untuk mengantisipasi masa depan.

Teori perilaku kepemimpinan berusaha untuk mengidentifikasi perilaku-perilaku pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Teori perilaku kepemimpinan memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu fungsifungsi dan gaya-gaya kepemimpinan. (Yukl, 2001:294) membagi gaya kepemimpinan menjadi :

1. Gaya kepemimpinan karismatik

Seorang pemimpin karismatik memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada bawahan. Para bawahan merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu.

Para pemimpin karismatik akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki kebutuhan yang kuat akan kekuasaan, keyakinan diri yang tinggi, dan pendirian kuat dalam keyakinan dan idealisme mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin karismatik mempengaruhi sikap dan perilaku dari bawahan meliputi:

- a) Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas.
- b) Mengkomunikasikan visi itu secara efektif.

- c) Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus.
- d) Menyampaikan harapan yang tinggi.
- e) Mempunyai pendirian dalam keyakinan-keyakinan dan cita-cita mereka sendiri.
- f) Mengambil resiko pribadi dan membuat pengorbanan diri untuk mencapai visi itu.
- g) Membangun identifikasi dengan kelompok atau organisasi.

Adapun beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin kharismatik :

- a. Para pemimpin kharismatik menunjukkan perilaku-perilaku yang dirancang untuk menciptakan kesan di antara para pengikut bahwa pemimpin tersebut kompeten.
- b. Para pemimpin kharismatik akan menekankan pada tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok dengan nilai-nilai, cita-cita serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam dan dirasakan bersama oleh para pengikut.
- c. Para pemimpin kharismatik akan menetapkan suatu contoh dalam perilaku mereka sendiri agar diikuti oleh bawahannya.
- d. Pemimpin kharismatik akan mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi tentang kinerja para pengikut sedangkan pada saat bersamaan juga mengekspresikan rasa percaya tentang kinerja bawahannya.
- e. Pemimpin kharismatik akan berusaha berperilaku dengan cara yang menimbulkan motivasi yang relevan bagi misi organisasi.

Beberapa fungsi dari pemimpin yang kharismatik adalah sebagai berikut :

- a) Pemimpin karismatik menginspirasi orang lain dan mendorong mereka untuk menjadi yang terbaik.
- b) Dengan kepemimpinan karismatik anggota organisasi dapat melihat keberhasilan dalam hubungan mereka dengan pimpinannya.
- c) Pemimpinan karismatik adalah perekat yang memegang kelompok bersama-sama.

## 2. Pemimpin Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang melibatkan proses kontraktual atau pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Para pemimpin transaksional mengidentifikasi harapan-harapan bawahan dan memberikan imbalan atau penghargaan (*reward*) sebagai ganti atas kinerja yang ditunjukkan bawahan. Ciri gaya kepemimpinan transaksional :

Kepemimpinan transaksional mampu memotivasi para bawahan dengan menjanjikan sebuah imbalan atas kinerja mereka.

1. Menempuh tindakan perbaikan.
2. Perilaku manajemen pasif meliputi penggunaan hukuman dan tindakan korektif lainnya sebagai respon atas penyimpangan dari standar kinerja yang diterima.

Penekanan dari kepemimpinan transaksional adalah pada proses perukaran antara pemimpin dan bawahan. Sebagai contoh, para

pemimpin perusahaan bertukar penghargaan berupa gaji dengan kinerja para bawahannya.

### 3. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan proses mempengaruhi dalam membuat perubahan yang besar pada sikap dan asumsi para anggota organisasi, dan membangun komitmen untuk mencapai strategi, tujuan, misi dan visi organisasi. Pemimpin mengubah dan memotivasi para bawahan dengan :

- 1) Mampu membuat bawahan lebih menyadari pentingnya hasil tugas.
- 2) Mendorong bawahan untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
- 3) Mendorong bawahan untuk mencapai kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional.

### 4. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personal.

Ciri-ciri kepemimpinan visioner menggunakan inspirasi bersama yaitu kepercayaan diri, kesadaran diri dan empati. Pemimpin visioner akan mengartikulasikan suatu tujuan yang baginya merupakan tujuan sejati dan selaras dengan nilai bersama orang-orang yang dipimpinnya. Dan karena memang meyakini visi itu, mereka dapat membimbing orang-orang menuju visi tersebut dengan tegas. Kepemimpinan visioner dapat merasakan perubahan orang lain dan memahami sudut pandang mereka berarti bahwa seorang pemimpin dapat mengartikulasikan sebuah visi yang benar-benar menginspirasi. Karakter dan ciri-ciri visi :

- 1) Memperjelas arah dan tujuan.
- 2) Mudah dimengerti dan diartikulasikan.
- 3) Mencerminkan cita-cita tinggi dan menetapkan *standard of excellence*.
- 4) Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen.
- 5) Menciptakan makna bagi anggota organisasi.
- 6) Merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi.
- 7) Menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

## **5. Kriteria Pemimpin Efektif**

Menurut Wirjana dan Susilo Supardo (2006:30-32) kriteria seorang pemimpin efektif adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin harus mampu menciptakan suatu kultur atau sistem nilai yang berpusatkan pada prinsip-prinsip.
- b. Pemimpin harus memiliki visi, keberanian, dan kerendahan hati, serta semangat untuk selalu belajar dan tumbuh.

- c. Pemimpin selalu belajar melalui mendengarkan, melihat kecenderungan-kecenderungan yang timbul, menangkap dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan, mengevaluasi kesalahan masa lalu, dan menyerap pelajaran-pelajaran yang diajarkan oleh hati nurani dan prinsip-prinsip.
- d. Pemimpin harus memiliki semangat (etos) kerja dan berjuang yang tinggi, serta tidak mudah menyerah.
- e. Pemimpin harus mengerti perannya dalam memimpin. Peran tersebut terdiri dari tiga aspek, yaitu penunjuk jalan, penggalangan, dan pemberdayaan.
- f. Pemimpin harus mampu menyatukan kumpulan ketrampilan dari sinergi keadaan pikiran (*mindset*) dari keadaan saling tergantung.
- g. Pemimpin harus memiliki jurus untuk mencapai keuntungan kompetitif.

Prinsip seorang pemimpin efektif Wirjana dan Susilo Supardo (2006:30-32) beberapa prinsip yang harus dipegang oleh seorang pemimpin, bila dia ingin efektif dan berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya adalah sebagai berikut:

- a. Mengerti diri sendiri dan selalu berbuat untuk perbaikan diri sendiri. Untuk mengenal diri sendiri, pemimpin harus mengerti bakat yang dia miliki sebagai pribadi. Memperbaiki diri, berarti memperkuat hal-hal positif yang telah dimiliki. Hal ini dapat dicapai dengan banyak membaca, belajar, mengikuti pelatihan-pelatihan, dan sebagainya.

- b. Menguasai keahlian teknis. Pemimpin harus mengetahui pekerjaan dan mengenal secara solid tugas anak buah/anggota.
- c. Mempunyai tanggung jawab dan bertanggung jawab atas semua tindakannya. Pemimpin harus mencari cara-cara untuk membimbing organisasi ke pucuk sukses. Apabila terjadi ketidakberesan, tidak mencari 'kambing hitam', tetapi menganalisis situasi, mengambil tindakan korektif, dan bergerak menghadapi tantangan baru.
- d. Mengambil keputusan yang matang dan tepat waktu. Pemimpin menggunakan cara pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan perencanaan yang logis, masuk akal, dan profesional.
- e. Menjadi peran/*role* model untuk anggota/karyawannya. Mereka tidak hanya perlu mendengar, tetapi juga melihat apa yang diharapkan dari mereka.
- f. Mengenal anggota/pengikut dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin perlu mengenal sifat manusia dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
- g. Membuat anggota-anggota selalu mendapat informasi yang mereka perlukan. Pemimpin menguasai teknik berkomunikasi dengan anggota, para senior, dan orang-orang kunci di dalam organisasi.
- h. Menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada anggota/pengikut. Pemimpin menumbuhkan kecenderungan-kecenderungan positif

dalam diri mereka yang akan membantu mereka melakukan tanggung jawab profesional mereka.

- i. Menjamin bahwa tugas-tugas dapat dimengerti, membimbing pelaksanaannya agar dapat terselesaikan dengan baik.
- j. Melatih anggota-anggota sebagai tim. Banyak organisasi mengatakan bahwa mereka merupakan suatu tim. Walaupun begitu, seringkali mereka tidak lebih dari hanya sekelompok orang yang sedang melakukan tugas mereka.
- k. Menggunakan sepenuhnya kapabilitas organisasi. Dengan menumbuhkan semangat tim, pemimpin akan mampu menggunakan organisasi, bagian, seksi, dan seterusnya dengan sepuh kapabilitas atau kemampuannya.

Sedangkan menurut Lasa (2005: 303) kepemimpinan yang efektif sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab.
- b. Mampu melihat masa depan.
- c. Mampu mengorganisir dan mengarahkan potensi yang dimiliki.
- d. Mampu menyeimbangkan potensi bawahan.
- e. Menghargai bawahan.
- f. Percaya diri dan luwes.
- g. Mampu melakukan diplomasi.
- h. Mampu mengendapkan ketegangan antarpribadi.
- i. Mampu mempengaruhi orang lain.



Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2003:290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh keefektifan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

a. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

b. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

d. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

e. Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

f. Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

g. Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

h. Memiliki kedudukan atau jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

i. Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

j. Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinya.

## B. Deskripsi Fokus Penelitian

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama. Proses kepemimpinan berawal dari proses pola gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

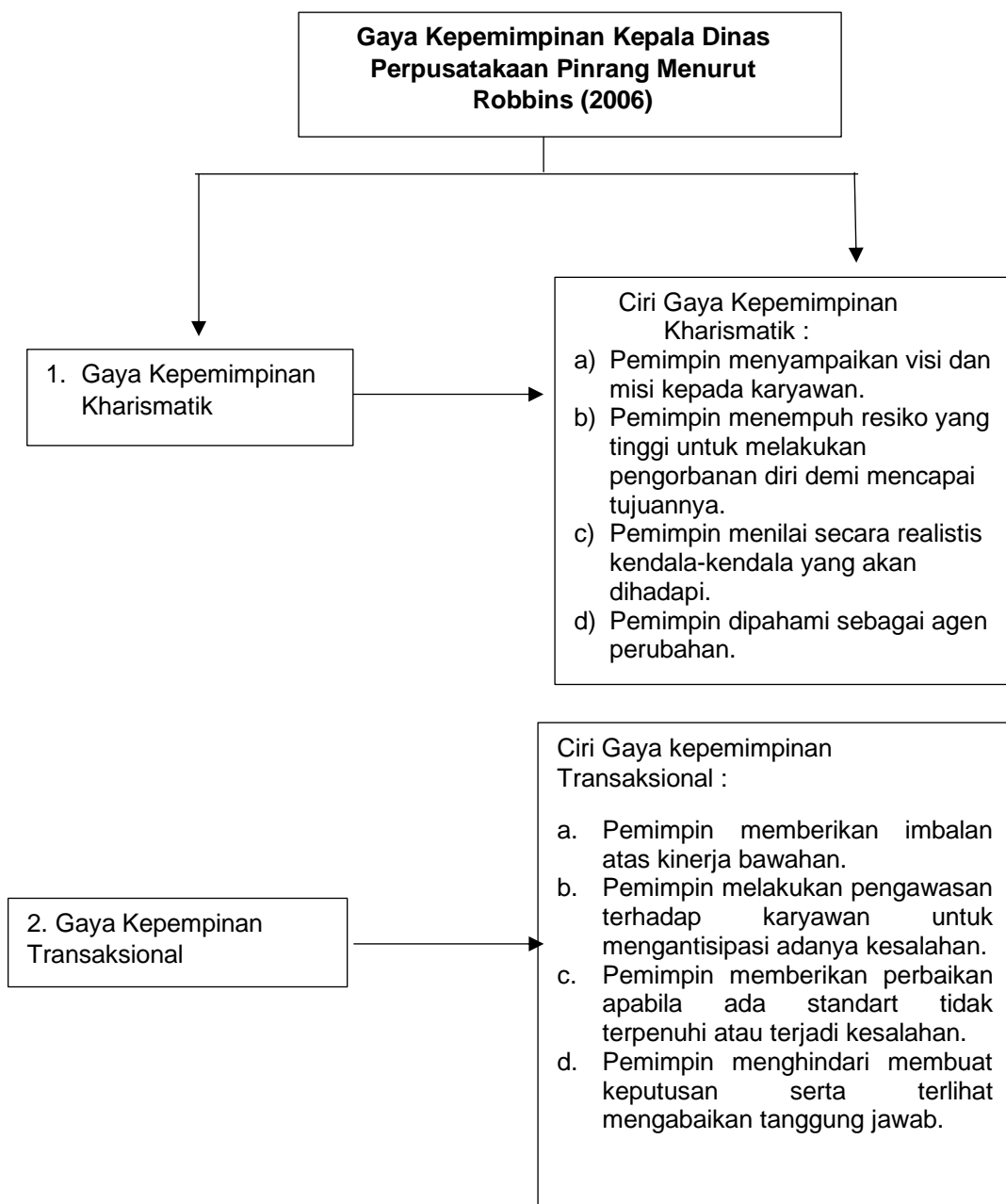
Adapun gaya kepemimpinan menurut (Robbins, 2006:448):

1. Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu kemampuan untuk menarik orang lain agar memperhatikan cara bicaranya dan membangkitkan semangat.
2. Gaya kepemimpinan transaksional yaitu gaya yang memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, pemimpin memberikan penghargaan dan *punishment* atas kegiatan yang mereka kerjakan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan perusahaan dan memiliki pengaruh luar biasa untuk pengikutnya.

4. Gaya kepemimpinan visioner yaitu kemampuan untuk mengembangkan organisasi tumbuh menjadi lebih baik dibanding saat ini.

### C. Kerangka Pikir

**Gambar 2**  
**Kerangka Pikir**



3. Gaya Transformasional

Ciri Gaya kepemimpinan transformasional :

- a. Pemimpin memberikan panutan atau contoh kepada karyawan.
- b. Pemimpin memotivasi karyawan dan memberikan inspirasi
- c. Pemimpin menstimulasi pegawai untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru dalam pengambilan keputusan serta lebih cermat dalam menghadapi masalah.
- d. Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan dan mempertimbangkan kebutuhan dari karyawannya.

4. Gaya kepemimpinan Visioner

Ciri Gaya Kepemimpinan Visioner :

- a. Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi.
- b. memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat.
- c. memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa.
- d. memiliki atau mengembangkan pengalaman masa lalu untuk mengantisipasi masa depan.