BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yangbaik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahkan suatu ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Semua pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.Keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi, apakah perusahaan, lembaga pemerintah, rumah sakit, ataupun organisasi sosial lainnya, akan selalu dikaitkan dengan pemimpin dari organisasi dimaksud.Kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam menentukan efektivitas maupun tingkat produktifitas suatu organisasi.

Definisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli, salah satu diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut: Menurut K. Hamphill yang dikutif oleh M. Thoha,Kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertidak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. (dalam Thoha,1996:227) Kepemimpinan merupakan sifat yang bias dimiliki setiap individu, kepemimpinan merupakan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut dapat muncul dikarena adanya dan berkembangnya interaksi antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin yang memiliki hubungan secara vertikal, yang muncul akibat kekuasaan pemimpin untuk

mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan.

Menurut pendapat Siagian kepemimpinan adalah "*Leadership* atau kepemimpinan adalah seni atau cara-cara tertentu yang digunakan seseorang untuk memimpin kelompok atau organisasi dalam upaya mancapai tujuan" (Siagian,2006 : 24).

Seorang pemimpin pasti memiliki sifat kepemimpinan yang bertujuan untuk memimpin sekelompok orang dalam suatu organisasi. Hal ini, untuk melakukan pengawasan/kontrol terhadap setiap pelaksanaan kegiatan bawahannya agar dapat memberikan motivasi untuk berkreasi, meningkatkan produktivitas dan kinerja untuk persaingan kerja yang sehat dalam sebuah organisasi agar dapat menampakkan hasil kongkrit kearah peningkatan kinerja pegawainya.

Pimpinan memegang peranan penting dalam setiap kelompok atau organisasi. Kepemimpinan berpusat pada seseorang atau kelompok yang menentukan cara organisasi mencapai tujuannya. Agar usaha kelompok dapat berhasil dengan baik, maka seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai sifat kepemimpinan yang dapat menggerakkan bawahannya dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. John D. Millet mengemukakan bahwa ada empat hal yang terpenting dalam kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan :
   Kemampuan melihat organisasi secara keseluruhan menghendaki seorang pemimpin pemerintahan sebagai seseorang yang mengetahui mengenai segala sesuatu. Kemampuan ini dapat ia manfaatkan dengan bantuan dari parastaf yang ahli pada bidang-bidang tertentu, untuk membawa organisasi yang ia pimpin dan pegawai ke arah tercapainya tujuan organisasi.
2. Kemampuan mengambil keputusan :
   Kemampuan mengambil keputusan sangat diharapkan dari setiap pemimpin pemerintahan untuk mngeatasi berbagai macam masalah yag dihadapi. Pengambilan keputusan diakui merupakan sebagai tugas yang berat. Dalam mengambil keputusan akan terasa semakin berat apabila keputusan tersebut harus diambil degan cepat..
3. Kemampuan melimpahkan atau mendelegasikan wewenang :

Hal ini merupakan salah satu persyaratan kepemimpinan pemerintahan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan baru dikatakan efektif apabila ada kemampuan dari padanya untuk melimpahkan wewenang diikuti oleh pihak yang menerimapelimpahan.

4. Kemampuan menanamkan kesetiaan :
   Kemampuan menanamkan kesetiaan sangat diperlukan oleh seorang pemimpin pemerintahan karena disebabkan adanya rasa yang mempunyai tujuan bersama yang merupakan pendorong yang kuat yang dapat mempengaruhi seseorang. Dalam menanamkan kesetiaan pada para pegawainya, seorang pemimpin harus bisa menciptakan hal-hal yang membuat pegawainya merasa puas. Selain itu ada unsur penting dalam menanamkan kesetiaan yaitu kesediaan berpartisipasi. (dalam Pamudji,1995:79) Kepemimpinan memang menarik untuk dibicarakan, dan dapat dimulai dari sudut mana saja ia akan diteropong. Dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat bahwa kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Mendalami masalah kepemimpinan sebenarnya ada dua pendapat yang saling tarik menarik. Yaitu antara apakah pemimpin itu dilahirkan atau pemimpin itu dibentuk dan ditempa. Pandangan pertama, berkisar pada pendapat bahwa seorang hanya akan menjadi pemimpin yang efektif karena dia dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan. Sedangkan pandangan kedua, berkisar pada pendapat yang mengatakan bahwa efektifitas kepemimpinan seseorang dapat dibentuk dan ditempa. Sehingga diantara para ahli muncul pendikotomian pandangan tentang asal usul pimpinan. Paradigma ilmiah yang paling dapat dipertanggungjawabkan adalah yang terdapat diantara kedua pandangan yang ekstrem itu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi atau member inspirasi atau motivasi dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.Kepemimpinan juga merupakan kemampuan mempengahruhi orang lain, bawahan atau kelompok kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diingkan oleh kelompok, untuk mencapaitujuan organisasi atau kelompok

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka, oleh karena itu sebelum mengetahui makna motivasi terlebih dahulu mengetahui pengertian motif itu sendiri. Manusia memiliki motif dan kemampuan yang berbeda-beda dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Handoko (2000:98), mengartikan bahwa "Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan."

Pengertian di atas menunjukkan bahwa tindakan/kegiatan yang tidak perlu dan melelahkan sebaiknya diubah dan diganti dengan kegiatan baru yang lebih baik. Pekerjaan dapat dipercepat, kelelahan dapat dikurangi, dengan kata lain bahwa pegawai dapat bekerja dengan sepenuh hati, sehingga motivasi atau semangat kerja dapat ditingkatkan. Berarti organisasi akan memperoleh banyak keuntungan.

Hasibuan (2005: 144) menyatakan bahwa "motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang". Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai

Berdasarkan pendapat di atas motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi, Sikap mental pegawai yang positip terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk untuk mencapai kinerja yang maksimal

Selanjutnya menurut Steiner dalam Kartini Kartono (2003: 107) mendefinisikan *motives* sebagai "*A motive is an inner state that energizes activities or moves (hence motivation) and that directs or channels behaviour towards a goal*" (satu motif adalah suatu keadaan batiniah yang memberikan energi kepada aktifitas-aktifitas atau menggerakkannya karena itu menjadi motivasi, mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada satu tujuan).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi penting karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat

dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi (1994:128) memberikan definisi "*motivating* sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efesien dan ekonomis".

Terry, Asas-asas Manajemen, terjemahan Winardi (1986: 328) memberikan pengertian: "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan".

Flippo dalam Hasibuan (2005: 143) menyatakan "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives* (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai)."

Menurut American Encyclopedia dalam Hasibuan (2005: 143) menyatakan "*Motivation: That predisposition (it self the subject of much controvency) within the individual which arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behavior* (Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitakan topangan dan menarhkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia)".

Seorang pimpinan dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan bahwa ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2005: 142) mengatakan bahwa

orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keinginan-keinginan sebagai berikut:

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup) artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi) artinya keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan) artinya keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan) artinya jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekeja. Setiap pekerja mempuyai motif keinginan dan kebutuhant tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai motivasi kerja di atas dapat ditarik kesimpilan bahwa motivasi kerja adalah suatu gaya atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan atau pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan berdasarkan latarbelakang keinginan yang dimiliki yaitu: keinginan untuk bertahan hidup, keinginan untuk menduduki satu posisi dakam kelompok/organisasi, keinginan akan kekuasaan dan kekayaan, serta ke inginnan akan pengakuan dari orang lain(eksitensi diri)