

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang berarti bombing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahir kata kerja “memimpin” yang berarti menuntun atau membimbing. Kartini Kartono (2010:51), menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartini Kartono (2016:6) “Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal) kepemimpinan ini biasanya berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu dari pencapaian satu tujuan tertentu”.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.1 Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2015:63) Kepemimpinan Situasional merupakan kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi antara lain sebagai berikut :

1. Tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin)
2. Tingkat dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin (perilaku hubungan)
3. Tingkat kesiapan yang diperhatikan bawahan dalam menjalankan tugas, fungsi atau tujuan tertentu (kematangan bawahan)

Konsep kepemimpinan situasional telah dikembangkan untuk membantu orang untuk menjalankan kepemimpinan dengan tanpa memperhatikan perannya yang lebih efektif didalam interaksinya dengan orang lain. Konsep kepemimpinan situasional. Konsep ini melengkapi pemimpin dengan pemahan dari hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan tingkat kematangan para pengikutnya. Dengan demikian, meskipun terdapat banyak variable-variabel situasional yang lainnya seperti : orgaisasi, pembagian tugas, pengawasan dan waktu kerja, akan tetapi penekanan dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahan saja.

Perilaku pemimpin dalam mengarahkan dapat dilihat dari sejauhmana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Memberikan pengarahan kepada bawahan tentang apa yang harus di lakukan dan melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan. Dalam perilaku ini,

pemimpin mendahulukan pengarahan dibandingkan dengan memberi dukungan.

Perilaku pemimpin dalam mendukung dapat dilihat dari sejauhmana seorang pemimpin mengikutkan diri dalam komunikasi dua arah. Pemimpin mendengarkan dan siap memberikan dukungan dan dorongan terhadap bawahannya, memudahkan interaksi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

2.1.1 Teori Kepemimpinan

Untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan, dapat dilihat dari beberapa literatur. Dari beberapa literature tersebut diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan di buat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok orang-orang, dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Dan teori yang paling mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Orientasi perilaku ini mencoba untuk mengetengahkan pendekatan yang bersifat *social learning* pada kepemimpinan. Teori ini menekankan bahwa terdapat factor penentu yang timbal balik dalam kepemimpinan ini. Faktor penentu itu ialah pemimpin itu sendiri (termasuk di dalamnya kognisinya), situasi lingkungan (termasuk pengikut-pengikutnya dan variabel-variabel makro), dan perilakunya sendiri. Berikut ini beberapa teori kepemimpinan menurut Thoha (2015:32) :

1. Teori Sifat (*Trait Theorys*)

Keith Davis (2015:33) merumuskan empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu sebagai berikut :

- a) *Kecerdasan*. Hasil penelitian umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun, yang menarik dari penelitian ini ialah pemimpin tidak bias melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b) *Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial*. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- c) *Motivasi diri dan dorongan berprestasi*. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- d) *Sikap-sikap hubungan kemanusiaan*. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2. Teori Kelompok

Teori kelompok ini beranggapan bahwa ,agar kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

Kepemimpinan yang ditekankan pada adanya suatu proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya ini, melibatkan pula konsep-konsep sosiologi tentang keinginan-keinginan mengembangkan peranan. Penelitian psikologi sosial dapat digunakan untuk mendukung konsep-konsep peranan dan pertukaran yang diterapkan dalam kepemimpinan. Sebagai tambahan, hasil asli penemuan Universitas Ohio, hasil penemuan-penemuan berikutnya setelah beberapa tahun kemudian, terutama dimensi pemberian perhatian kepada para pengikutnya, dapat dikatakan memberikan dukungan yang positif terhadap perspektif teori kelompok ini.

3. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Pada tahun 1940 ahli-ahli psikologi sosial memulai meneliti beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Berbagai variabel situasional didefinisikan tetapi tidak semua ditarik oleh teori situasional ini. Kemudian sekitar tahun 1967, Fiedler mengusulkan suatu model berdasarkan situasi untuk efektivitas kepemimpinannya.

Konep model ini dituangkan dalam bukunya yang terkenal yaitu *A Theory of Leadership Effectiveness*.

Fiedler mengembangkan suatu teknik yang unik untuk mengukur gaya kepemimpinan. Pengukuran ini diciptakan dengan memberikan suatu skor yang dapat menunjukkan. Dugaan kesamaan diantara keberlawanan (*Assumed Similarity between Opposites, ASO*) dan teman kerja yang paling sedikit disukai (*Least Preferred Coworker, LPC*). ASO memperhitungkan derajat kesamaan di antara persepsi-persepsi pemimpin mengenai kesenangan yang paling banyak dan paling sedikit tentang kawan-kawan kerjanya. Dua pengukuran tersebut ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

- a) Hubungan kemanusiaan dihubungkan pemimpin yang tidak melihat perbedaan yang besar di antara teman kerja yang paling banyak dan paling sedikit disukai (ASO) atau memberikan suatu gambaran yang relative menyenangkan kepada teman kerja yang paling sedikit disenangi (LPC).
- b) Gaya yang berorientasi tugas dihubungkan dengan pemimpin yang melihat suatu perbedaan besar di antara teman kerja yang paling banyak dan paling sedikit disenangi (ASO) dan memberikan suatu gambaran yang paling sedikit disukai (LPC).

Dari beberapa pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

4. Model Kepemimpinan Kontijensi Dari Fiedler

Dari penelitian-penelitian terdahulu, Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan Model Kepemimpinan Kontijensi yang efektif. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan oleh Fiedler dalam hubungannya dimensi-dimensi empiris berikut ;

- a) Hubungan pimpinan anggota. Hal ini merupakan variabel yang paling penting di dalam menentukan situasi yang menyenangkan tersebut.
- b) Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan masukan yang amat penting kedua, dalam menentukan situasi yang menyenangkan.

Menurut Thoha (2015:49) bahwa “Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah,

keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.3.2 Syarat-syarat Kepemimpinan

Syarat-syarat kepemimpinan menurut Arep dan Tanjung (2013:99) secara garis besar idealnya memiliki tiga garis kategori umum sebagai berikut :

1. Kemampuan menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat.
Pemimpin harus mampu menganalisa suatu masalah, situasi, atau serangkaian keadaan tertentu dan menarik kesimpulan-kesimpulan yang tepat.
2. Kemampuan untuk menyusun organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi jabatan dalam organisasi yang bersangkutan.
3. Kemampuan untuk membuat sedemikian rupa gara organisasi dapat berjalan dengan lancar untuk menuju tujuan, cita-cita, dan putusan-putusan itu dapat diterima dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin yang ideal adalah seorang pemimpin yang memiliki pengetahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, memiliki

kemampuan untuk mengendaikan diri sendiri maupun orang lain serta memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya melalui pengembangan kepribadian dari pemimpin tersebut memiliki keunggulan dalam rangka melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2016:93) fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menuurt Sedarmayanti (2009:130) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antarindividu di dalam situasi sosial kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi :

- a. Dimensi berkenaan dengan tingkat kemampua mengarahkan dalam tindakan/aktifitas pemimpin.
- b. Dimensi berkenaan dengan tingkat dukungan/keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok kelompok/organisasi.

Serta ada 5 (lima) fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yaitu :

- a. Fungsi instruksi
- b. Fungsi konsultasi
- c. Fungsi partisipasi
- d. Fungsi delegasi
- e. Fungsi pengendalian

2.1.4 Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan memberikan banyak dampak pada kelangsungan organisasi tersebut. Sebagai contohnya meningkatkan kinerja pegawai. Jika pemimpin menunjukkan pola tingkah laku yang baik serta pola komunikasi yang sesuai, maka bawahan pun akan menerapkan hal yang sama sesuai dengan apa yang ditunjukkan.

Menurut H.G. Hick & C.R. Gullet dalam Sedarmayanti (2009:139) peran kepemimpinan diantaranya :

- a. Bersikap adil
- b. Memberi sugesti
- c. Mendukung tercapainya tujuan
- d. Sebagai katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Mau menghargai

Sedangkan peran pemimpin menurut Henry Mintzberg (2009:138) adalah :

1. Peran bersifat interpersonal

a. *Figurehead* (figur)

Pemimpin suatu organisasi harus tampil dalam berbagai upacara resmi dan undangan, misalnya : hadir dalam upacara perkawinan anggota, upacara anggota, upacara pelantikan dan sebagainya.

b. *Leader* (penggerak)

Pemimpin harus mampu memberikan bimbingan sehingga bawahan dapat dibina dan dikembangkan dalam pelaksanaan tugas.

c. *Liaison* (penghubung)

Pemimpin harus mengembangkan hubungan kerjasama dengan bawahan, lingkungan kerja diluar satuannya, tukar menukar keputusan.

2. Peran bersifat informasional

a. Sebagai Pemantau

Harus mengikuti dan memperoleh segala macam informasi seluruh proses kegiatan disatuan kerjanya.

b. Sebagai *Dessinator* (pemberi informasi)

Harus selalu memberi informasi kepada bawahan tentang hal yang berkaitan satuan kerjanya agar bawahan dapat mengikuti program dan perubahan di lingkungan kerja.

c. Sebagai Juru Bicara

Segala informasi yang menyangkut satuan kerja akan disampaikan keluar tidak bisa disalurkan melalui orang lain, tetapi harus oleh juru bicara organisasinya sendiri.

3. Peran bersifat pengambilan keputusan

a. *Entrepreneur* (kewirausahaan)

- Pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya.
- Pemimpin harus berusaha menciptakan ide dan gagasan baru, menyangkut sistem hubungan dan tata kerja satuan kerja yang dipimpinnya, pengembangan organisasinya sendiri.

b. *Disturbances handler* (menangani hambatan)

- Pimpinan harus mampu mengatasi segala hambatan/tantangan yang dihadapi

c. *Resource allocator* (mengatur sumber daya)

- Pimpinan bertanggung jawab mengatur segala sumber daya manusia, dana, waktu, prasarana dan lain-lain. Sehingga masing-masing sumber dapat dimanfaatkan secara efektif, efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

d. *Negotiator* (negosiator)

- Pimpinan berperan mewakili setiap hubungan kerja (negosiasi) dengan satuan kerja diluarnya.

Hal ini sama dengan pendapat diatas, Sedarmayanti (2009:139) berpendapat bahwa peran kepemimpinan terdiri dari 2 (dua) fungsi yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi utama , penting bagi proses kepemimpinan, yaitu :
 - a. Pemandangan : memiliki pandangan ke masa dating dan menyampaikan keyakinannya kepada kelompoknya.
 - b. Eksekutif : menentukan sasaran kelompok dan mengarahkan serta mengkoordinaskan kegiatan kelompok dalam mencapai sasaran.
 - c. Perencana : menentukan bagaimana kelompoknya harus mencapai sasaran.
 - d. Pembuat kebijakan : berperan serta merumuskan kebijakan dalam bentuk petunjuk berkesinambungan mengenai apa yang dikerjakan kelompok.
 - e. Tenaga ahli : memiliki pengetahuan dan informasi yang diperlukan kelompok.
 - f. Pengendali hubungan dalam kelompok : menentukan bagaimana kelompok diatur dan mempengaruhi bagaimana dalam kelompok bekerja bersama.
 - g. Pemberi penghargaan dan hukuman : memiliki kekuatan memberi penghargaan dan hukuman, karena itu melakukan pengendaian anggota.
2. Fungsi hiasan, mungkin dilakukan atau ditugaskan kepada pemimpin karena jabatan kepemimpinan yaitu :

- a. Panutan : berfungsi sebagai contoh perilaku bagi anggota kelompok.
- b. Simbol kelompok : menjadi titik pusat kesatuan kelompok.
- c. Ayah angkat : dapat menjadi objek identifikasi atau kepatuhan.
- d. Kambing hitam ; dapat menjadi sasaran seangan kelompok orang frustasi dan kecewa.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagian proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Sedarmayanti (2010:259) arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu arti adalah “*thing done*” sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Kinerja terjemahan dari *Performance* berarti :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian/prestasi seorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan

dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

4. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Mangkunegara (2019:9) berpendapat bahwa “Kinerja pegawai/karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Gomes (dalam Mangkunegara 2016:9) bahwa “sebagai ungkapan output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Serta menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2016:7) berpendapat bahwa :”Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2.2.2 Evaluasi Kinerja dan Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, *review*, dan pengukuran kinerja. (Wibowo 2016:225).

Menurut Newstrom dan Davis (dalam Wibowo 2016:225) berpendapat bahwa “memandang sebagai suatu proses mengevaluasi

kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya”.

Sedangkan menurut Kreiner dan Kinicki (dalam Wibowo 2016:225) berpendapat bahwa “Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluasi atau sifat, perilaku seseorang atau, prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal”.

2.2.3 Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan
2. Menciptakan konsesus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.

3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal

atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan situasional berkaitan dengan efektivitas didalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan suatu organisasi

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus tetap hidup dan berkembang. Gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard yaitu gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya (Thoha : 2013).

Mengacu pada pendapat di atas, gaya kepemimpinan situasional mengacu pada kematangan bawahan atau kemampuan bawahan dalam bekerja. Menurut Robbins (2003:98) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan uraian diatas , maka gaya kepemimpinan situasional berhubungan dengan kinerja pegawai. Jika gaya kepemimpinan situasional dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif.