BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka, peneliti mengawali dengan menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding yang relevan sehingga penulisan ini lebih memadai. Hal ini dimaksudkan untuk memperkuat kajian pustaka berupa penelitian yang ada. Adapun ringkasan penelitian-penelitian relevan yang dijadikan sumber referensi terkait kajian dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun Penelitian.	Fokus Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Azrial et al., 2024) Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Bagaimana cara gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan?	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif dalam pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan studi pustaka, observasi dan wawancara dengan manajer sebagai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Badan Pusat Statistik kabupaten Donggala menerapkan pendekatan kepemimpinan demokratis yang inklusif di bawah kepemimpinan pemimpinnya. Pendekatan ini ditandai dengan transparansi dan keterbukaan yang tinggi dalam

			informan kunci dan tiga karyawan.	
2	(Yani et al., 2023) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Bengkalis	Bagaimana gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Bengkalis?	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kualitatif, data tersebut dapat diperoleh melalui wawancara dari 90 Badan Usaha Milik Desa.	Hasil dari penelitan ini gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja manajerial sehingga peran ketua badan usaha milik desa sangat penting untuk pencapaian kinerja dalam memberikan inspirasi dan mendorong motivasi dan semangat dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.
3	(Ardiyansyah & Pesudo, 2022) Gaya Kepemimpinan, Kearifan Lokal, Dan Akuntabilitas Bumdes	Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Kearifan Lokal, Dan Akuntabilitas Bumdes?	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara non-terstruktur dan dokumentasi.	Gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan kearifan lokal memainkan peran penting dalam memastikan akuntabilitas, memenuhi kebutuhan semua pihak termasuk masyarakat, pengelola, dan pemerintah desa yang memiliki peran kunci dalam mendukung BUMDes.
4	(Hermawan et al., 2022)	Bagaiman Peran Gaya	Banjarmasin. Rancangan	Hasil penelitian menunjukan : (1)

	Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri	Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri?	penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan penentuan informan mempergunakan teknik puposive sampling, serta teknik pengumpulan data dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi.	peran gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri sudah dianggap mampu memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang memenuhi aspek-aspek kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. (2) Gaya kepemimpinan yang sebenarnya diperankan oleh Direktur PT.Swastika Jayadi mandiri adalah condong atau mirip bahkan bisa dikatakan memiliki kesamaan pada gaya kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Visioner. Kata
5	(Mohammad Amir Furqon Moh. Amin Qudbi 2016) Gaya Kepemimpian Pada Bumdes	Bagaimana gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Bengkalis?	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kualitatif, data	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan organisasi mempunyai peranan penting

	Desa Rombasan Sumenep		tersebut dapat diperoleh melalui buku-buku, majalah-majalah, Koran-koran, laporan penelitian dan data sekunder lainnya. Analisis data yang digunakan adalah model Interaktif	Pada Bumdes Desa Rombasan Sumenep Print Advertising Samarinda.
6	(Sathye, 2024) Leadership in higher education: A qualitative study	How Leadership works in higher education?	Used qualitative research by studying reports and documenting the analysis of the responses of three leaders at a university in Australia. An interview schedule was prepared to obtain leadership responses to various aspects of leadership studied in the context of the RAMSDEN conceptual framework of leadership in higher education.	The study found that academic leadership poses very different problems to leadership in business or government institutions. Academic leaders must stay close to teaching, learning, research and scholarship to produce the best in academia. This research can help leaders in higher education to reflect on their qualities as academic leaders and this reflection can help improve their leadership style to achieve positive results.
7	(Appanah & Pillay, 2020)	What is the effectiveness of leadership style	This study is qualitative and descriptive in	The outcomes of this study concluded that a

	Investigation into the effectiveness of leadership styles in the performance and retention of millennials	in the performance and retention of the millennial generation?	nature and utilises case studies to conduct the inductive investigation. Data was collected by employing one-on-one structured interviews with a total of eight participants.	mixture of coaching, commanding and visionary styles of leadership is practiced by millennial managers at Company X.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.2 Perpektif Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengitegrasikan tujuan organisasi

dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan proses manajemen akan berjalan dengan baik dan para masyarakat akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Devinisi Gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi memotivasi prilaku bawahan dalam memotivasi prilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi dan memperbaiki kelompok, dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa peristiwa bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok dan kerja sama orang orang di luar kelompok. Menurut Robbins dan judge (2008: 315) menyatakan bahwa" kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran". Menurut handoko (2009 : 97) bahwa" kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi prilaku orang lain atau seni mempengaruhi prilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".

2.2.1.1 Jenis-Jenis Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah prilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat kepada pemimpin satu – satunya penentu, dan penguasa, pengendali organisasinya dan kegiatannya dalam usaha mencapai organisasinya. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis: (1) Sentralisasi Wewenang (2) Produktivitas Kerja (3) Manajemen setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya wajib menerima perintah tanpa pertanyaan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpina menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang di lakukan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis : (1) Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai (2) Penghargaan terhadap pegawai (3) Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan bebas ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil. (Penulis Dr Yuniantoro Kasi Informasi 2022)

Dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut diatas, yang paling banyak dijumpai didalam birokrasi pemerintahan adalah gaya otokratis. Gaya otokratis merupakan gaya yang mengadopsi pada bakat/karakter seseorang yang dibawa didalam kepemimpinannya. Otokratis ini merupakan sentralistik dan pemusatan kekuasaan pada satu orang saja. Dalam gaya otokrasi seorang pemimpin merupakan tokoh yang memberikan banyak pengaruh pada pengikutnya yang mendukungnya. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin ditakuti,diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin. Selain itu, pimpinan gaya otokrasi

menjadikan orang lain tergantung pada apa yang dimilikinya, tanpa itu orang lain tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini akan berpotensi menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan. Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin yang bergaya otokrasi memiliki wewenang yang dianggap tanpa batas. Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan baik itu keputusan yang bersifat memberikan solusi maupun berpotensi merugikan kepentingan bawahannya / organisasi. (Penulis Dr Yuniantoro Kasi Informasi 2022)

Agar tujuan organisasi pemerintahan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (1988: 173) dalam Suwatno (2011: 155) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi – fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah:

a. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas adalah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas – tugas kepada para pegawainya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi , tidak mempunyai empati , belas kasihan dan tidak peduli kesejahteraan pegawainya. Para pegawai akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam perintahnya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan zaman sehingga organisasi menjadi usang dan ketinggalan jaman.

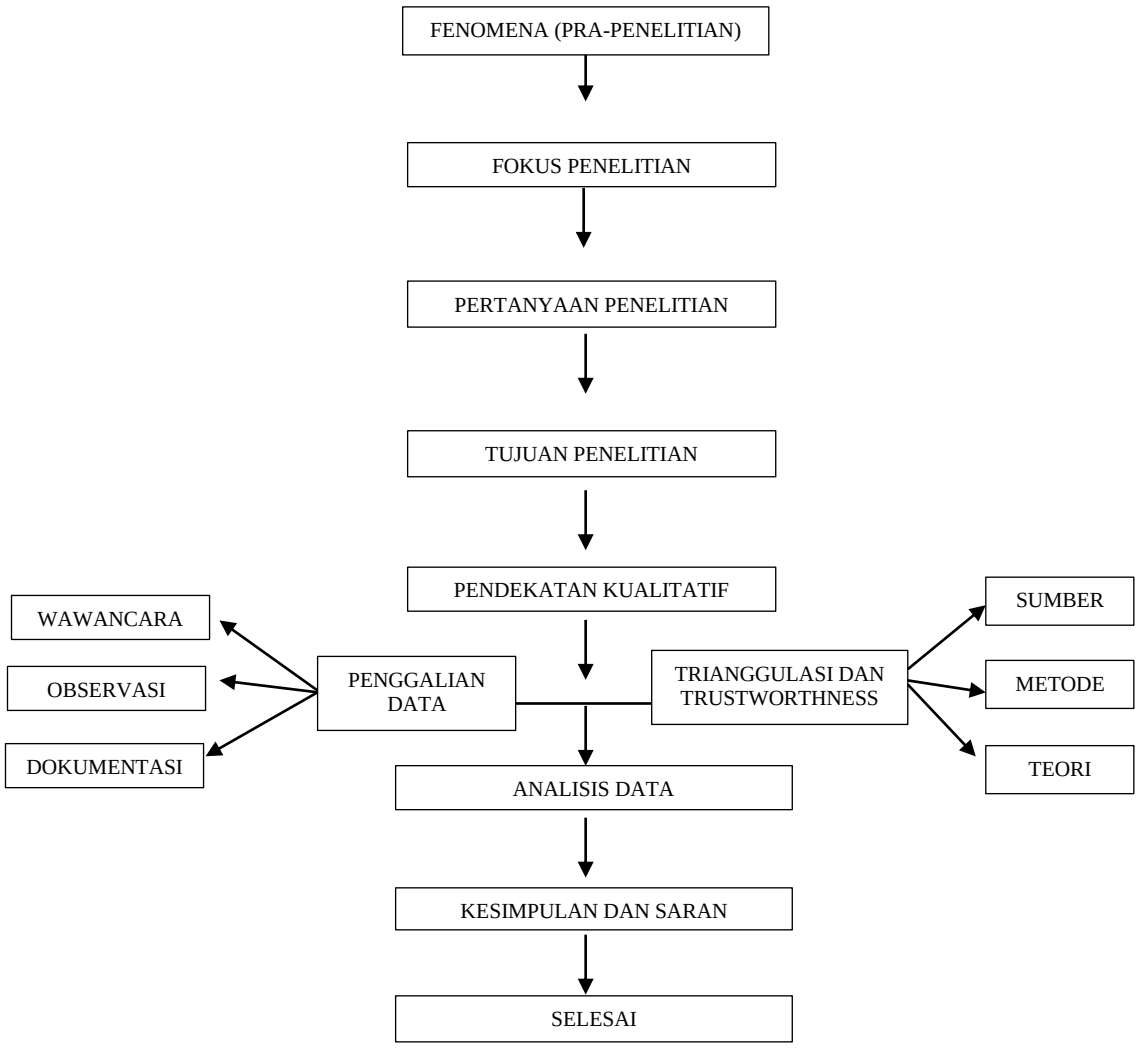
b. Kepemimpinan yang berorientasi kepada hubungan antar manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para pegawainya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para pegawainya diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi kependidikan akan tercapai.

Tetapi pada kenyataannya banyak ditemui pegawai tidak selalu beritikad baik, walaupun ia diperlakukan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan organisasi mejadi stagnan. Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan hubungan antar manusia. Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya, kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi – fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan anggotanya untuk mencapai cita – cita organisasi dan mendengarkan keluh kesah pegawainya Dengan cara seperti ini, pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari pegawainya yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga menimbulkan rasa memiliki dan empati didalam mengatasi masalah dalam upaya memajukan organisasi pemerintahan. (Penulis Dr Yuniantoro Kasi Informasi 2022)

2.3 Alur Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini didasarkan pada studi kasus Gaya kepemimpinan direktur dalam Badan Usaha Milik Desa kedungpari di Kecamatan

Mojowarno yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Desa milik desa kedungpari yang wajib untuk dirawat dan diperbaiki gaya kepemimpinannya. Peneliti kemudian menyusun bagan alur pemikiran dalam proses penelitian sampai selesai dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Penjelasan mengenai kerangka penelitian tersebut adalah terlebih dahulu menentukan melakukan observasi terhadap objek penelitian. Kemudian, menentukan fokus penelitian, dengan menyusun pertanyaan penelitian yang sesuai dengan fokus penelitian serta menetukan tujuan dari penelitian. Setelah mengetahui focus dan tujuan penelitian, kemudian dilakukan pendekatan kualitatif dengan menggunakan pengalian data yang berupa (wawancara, observasi dan dokumentasi) serta trianggulasi dan trustworthness (sumber, metode, dan teori). Tahapan berikutnya adalah melakukan analisis kompenen apa yang menyebabkan gaya kepempinan pada BumDes Sejahtera Kedungpari dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dan saran