

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu usaha untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan Kartono (2005:153). Dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin berkembang menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Proses menyelaraskan perubahan perusahaan dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Dengan melihat situasi yang demikian, pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk berbuat secara profesional dan terorganisir karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Peranan kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi. 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 (Robert, 1992).

Kepemimpinan mempunyai pengaruh untuk memotivasi pegawai agar mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan bawahannya yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama (Rost dalam Triantoro Safaria, 2004). Pemimpin sebagai panutan dalam

perusahaan, pengaruh kepemimpinan juga bisa dilihat dari pegawai yang bekerja pada instansi tersebut sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan yang terbuka terhadap segala masukan serta hal - hal yang baru akan membuat sebuah perusahaan bisa berkembang dengan pesat bila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang kaku, serta tertutup. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada wibawanya, dan juga kemampuan pemimpin itu dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara bawahan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu atau motivasi, dalam suatu perusahaan. Motivasi sangat berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peranan motivasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila pemimpin dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas sebuah instansi. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongnya pun kuat juga untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129).

Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan pemimpin dalam memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap pegawai yang tidak semata-mata hanya sebagai bawahannya. Motivasi kerja dapat dilakukan dari mulai bekerja. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003:38). Dengan adanya motivasi dalam diri setiap pegawai dapat diyakini akan menambah semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan rasa tanggung jawab, hal ini sejalan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain motivasi, disiplin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006:620) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Alma (2003:286) mengatakan bahwa: “Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke tempat kerja tepat waktu; berpakaian

rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jakson, 2002: 89). Dalam paparan ini disebutkan bahwa kinerja pegawai dalam instansi bisa tercapai melalui hasil kerja yang telah diberikan pegawai kepada instansi untuk mencapai tujuan yaitu pegawai bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing -masing.

Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan dibidang penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simflikasi, keamanan, kepastian dan transparansi.

Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar menaruh perhatian yang besar dan keinginan kuat agar setiap pegawai mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Meskipun demikian berdasarkan observasi awal penulis melalui wawancara dapat dijelaskan adanya masalah yang terjadi dengan kepemimpinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar, yaitu Pimpinan jarang memberikan pengarahan kepada pegawai dalam bekerja.

Selain kepemimpinan faktor motivasi juga memegang peranan penting. Yang dimaksud dengan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000:252). Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar menyadari bahwa diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat untuk dapat memenuhi tujuan instansi dan pemohon yang berkunjung. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar sangat mementingkan motivasi kerja pegawainya karena pegawai adalah ujung tombak keberhasilan sebuah instansi dan agar instansi dapat mencapai target yang diinginkan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi maka ia akan bekerja keras, mempertahankan langkahnya, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah yang lebih penting. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap

semangat kerjanya dan disiplin dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan observasi awal terdapat adanya masalah dalam motivasi yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar, yaitu kurangnya motivasi yang diberikan atasan untuk bawahan seperti pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan tidak diberikan penghargaan.

Disamping itu pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyarjuga memperhatikan kinerja karyawan. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya, dengan menjadi harapan agar tercapai tujuan perusahaan. Terdapat 53 pegawai dengan berbagai latar belakang dan pola tingkah laku yang menjadi perhatian khusus bagi pimpinan perusahaan.

Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar yang ditampilkan oleh peneliti adalah data-data mengenai kehadiran pegawai, dimana daftar absensi dapat mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Daftar absensi selama bulan Januari sampai Desember 2020 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Daftar Absensi Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan**  
**Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (hari)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)</b>	<b>Tingkat Absensi Karyawan (hari)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 = 2x3</b>	<b>5</b>	<b>6=5/4 x 100%</b>
Januari	55	19	1045	19	1,82%
Februari	55	18	990	18	1,82%
Maret	55	21	1155	21	1,82%
April	55	17	935	17	1,82%
Mei	54	17	918	17	1,85%
Juni	54	21	1134	21	1,85%
Juli	54	21	1134	21	1,85%
Agustus	54	20	1080	20	1,85%
September	53	21	1113	21	1,89%
Oktober	53	20	1060	20	1,89%
November	53	18	954	18	1,89%
Desember	53	22	1166	22	1,89%

Sumber :Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu(data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkatabsensi pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyarpada tahun 2020 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi pegawainya sebesar 3.72% menunjukkan tingkat absensi rendah.Dari tingkat kehadiran absensi pegawai diatas, instansi menaruh harapan agar para karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga nantinya dapat meningkatkan motivasi pegawai serta merealisasikan tujuan instansi dengan baik.

## 1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar
- 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

1) Bagi Mahasiswa

Sebagai obyek dalam penyusunan penelitian guna persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam dunia praktis yang ada dalam intansi.

2) Bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Kabupaten Gianyar Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun dasar pertimbangan dalam menenetukan kebijaksanaan khususnya yang menyangkut tentang kepemimpinan dan motivasi di dalam hubungannya dengan meningkatkan kinerja pegawai.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian dapat dipergunakan untuk menambah bahan bacaan di perpustakaan dan sebagai referensi bagi peneliti yang akan mengambil masalah sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada landasan teori akan ditemukan berbagai teori Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin. Terlebih dahulu akan dikemukakan tentang teori manajemen sumber daya manusia karena Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin masih merupakan ruang lingkup dalam manajemen sumber daya manusia.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu (M.Manulang, 2008: 3).

Manajemen adalah suatu kerja sama dengan orang - orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisien dan efektif (Martoyo, 2000: 4).

Manajemen merupakan proses kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengawasan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mengelola sumber daya organisasi, baik instansi maupun non - instansi ke arah pencapaian tujuan atau tujuan - tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Gorda, 2006: 3).

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2009: 9).

Dari beberapa definisi tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya organisasi dengan melakukan kerja sama dengan orang lain yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009: 10). Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2010: 7). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

## 2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan kegiatannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan

perusahaan secara optimal. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi - fungsi manajemen Menurut (Sutrisno, 2010: 9-11), terdapat beberapa fungsi manajemen daya manusia, antara lain :

a) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

c) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

e) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan.

f) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

h) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama.

i) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, atau sebab lainnya.

### 2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat atau karakter seseorang di dalam upaya untuk membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka secara ikhlas untuk melaksanakan kegiatan tertentu sesuai dengan keinginan pemimpin atau keinginan bersama yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Gorda,2001: 125). Kemampuan untuk memimpin orang lain adalah sebuah kualitas yang dicari organisasi-organisasi dalam karyawan mereka. Pemimpin yang efektif mengandalkan daya tarik emosional untuk membantu menyampaikan pesan-pesan mereka. Ketika para pemimpin merasa berkepuasan, antusias, dan aktif, mereka lebih mungkin untuk memberi energi pada bawahan-bawahan mereka dan menyampaikan rasa efektivitas, kompetensi optimisme, dan kegembiraan (Robbins dan Jugde, 2008: 343). Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahannya dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh dirumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Thoha, 2009: 5). Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan

kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya (Slamet, 2002: 32).

(Luthans, 2006:646) mendefinisikan kepemimpinan dari tiga sudut pandang yaitu sebagai berikut.

a) Berdasarkan Pemimpin

Kepemimpinan adalah perilaku yang tepat dari peran seseorang dalam perannya sebagai pemimpin.

b) Berdasarkan Pengikut

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam motivasi untuk mengelola kinerja seseorang.

c) Berdasarkan Hubungan Kepemimpinan dan Pengikut

Kepemimpinan adalah kepercayaan, respek dan kewajiban timbal balik yang mengakibatkan pengaruh antara pihak-pihak yang terlibat.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan Menurut (Rivai, 2004: 53) adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan. Kepemimpinan tersebut muncul dan

berkembang sebagai hasil dari interaksi antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu. Dengan begitu pemimpin tersebut ada bila terdapat kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu sebagai berikut.

- a) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
- b) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin. Sehubungan dengan kedua dimensi tersebut, menurut (Hadari Nawawi), secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu sebagai berikut.

- (1) Fungsi Instruktif. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah)

agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Perintah yang jelas dari pemimpin berarti juga sebagai perwujudan proses bimbingan dan pengarahan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

(2) Fungsi Konsultatif. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pemimpin. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Selanjutnya konsultasi dapat dilakukan secara meluas melalui pertemuan dengan sebagian besar atau semua anggota kelompok organisasi. Konsultasi seperti ini dilakukan apabila keputusan yang akan ditetapkan sifatnya sangat penting. Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*), yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

(3) Fungsi Partisipasi. Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga perwujudan pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan orang yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang

sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas - tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing. Sehubungan dengan itu musyawarah menjadi hal yang penting dalam kesempatan berpartisipasi melaksanakan program organisasi. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

- (4) Fungsi Delegasi pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan suatu keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah milih tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang - orang yang dipercayainya.
- (5) Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dalam mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Dalam kegiatan tersebut pimpinan harus aktif, namun tidak mustahil untuk dilakukan dengan mengikutsertakan anggota organisasinya.

### 3) Tipe Kepemimpinan

Pelaksanaan kepemimpinan menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2006:169) ada beberapa tipe, di antaranya:

#### a) Tipe karismatis

Tipe pemimpin ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain. Memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

#### b) Tipe paternalistis dan maternalistis

Tipe paternalistis selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa. Terlalu bersikap melindungi dan jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri.

#### c) Tipe militeristis

Perlu dipahami bahwa tipe kepemimpinan militeristis itu berbeda dengan kepemimpinan organisasi militer. Sifat dari pemimpin yang militeristis antara lain lebih banyak menggunakan sistem perintah terhadap bawahannya dan seringkali kurang bijaksana. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan. Menyenangi formalitas, menuntut adanya disiplin keras dan komunikasi yang berlangsung searah juga merupakan sifat dari pemimpin militeristis.

d) Tipe otokratis

Sifat dari pemimpin yang otokratis adalah memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi. Tidak pernah memberikan informasi secara detail tentang rencana-rencana yang akan datang. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

e) Tipe *laisser faire*

Tipe *laisser faire* praktis tidak memimpin. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin *laisser faire* biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

f) Tipe populistis

Kepemimpinan populistis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan luar negeri.

g) Tipe administratif

Tipe ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari para administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

h) Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “personal atau individu

pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

#### 4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Menurut (Gorda, 2006: 164) ada 4 gaya kepemimpinan yaitu:

- a) Kepemimpinan direktif, pada gaya kepemimpinan ini memungkinkan bawahan mengetahui apa yang diharapkan, memberikan arahan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan, mempertahankan standar-standar kinerja tertentu, memperjelas peranan pemimpin dalam kelompok.
- b) Kepemimpinan *supportif*, pada gaya ini pemimpin melakukan berbagai usaha untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, memperlakukan anggota-anggota kelompok secara adil, bersahabat dan mudah bergaul, memperhatikan perhatian terhadap kesejahteraan para bawahan.
- c) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, pada gaya ini pimpinan menentukan tujuan-tujuan yang menantang, mengharapakan tingkat kinerja tertinggi, menekankan peningkatan berkelanjutan dalam kinerja, menampilkan keyakinan dalam memenuhi standar-standar yang tinggi.
- d) Kepemimpinan partisipatif, pada gaya ini pimpinan melibatkan bawahan, meminta sugesti-sugesti dari para bawahan, menggunakan sugesti-sugesti tersebut pada waktu membuat keputusan.

## 5) Peran Kepemimpinan

Menurut (Fred Luthas, 2007: 688) ada tiga jenis peran kepemimpinan yaitu :

a) Peran Interpersonal merupakan peran yang muncul secara langsung dan otoritas resmi dan mengacu kepada hubungan manajer dengan yang lainnya. Berdasarkan posisi formal, yaitu diantaranya :

### (1) Peran pemimpin bayangan/*figure*

Karena sebagai simbol organisasi maka sebagian waktu dipakai sebagai pemimpin bayangan dalam tugas - tugas seremonial seperti mengajak pelanggan ataupun karyawan untuk makan siang.

### (2) Peran pemimpin

Dalam peran ini, manajer menggunakan pengaruh untuk memotivasi dan mendorong untuk mencapai tujuan organisasional.

### (3) Peran Kepenghubungan

Peran ini mengakui bahwa manajer sering menghabiskan lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan orang lain diluar unit mereka daripada bekerja dengan para pemimpin dan bawahan mereka sendiri.

b) Peran informasional merupakan peran penting karena kebanyakan studi observasional menemukan bahwa para manajer menghabiskan banyak waktu untuk member dan menerima informasi.

### (1) Sebagai monitor

Manajer secara terus menerus mengamati lingkungan dan menyelidiki bawahan, bos dan kontrak luar sebagai informasi.

(2) Sebagai desinator

Manajer mendistribusikan informasi untuk mencocokkan dengan orang - orang dalam.

(3) Sebagai pembicara

Manajer memberikan informasi kepada pihak luar.

6) Indikator Kepemimpinan

(Husein Umar, 2001: 31) menyatakan bahwa Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan managerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah :

a) Cara berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin didalam memberikan pengarahan dan memberikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para karyawan.

b) Pemberian Motivasi

Merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki kepuasan dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.

c) Kemampuan Memimpin

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin didalam mempengaruhi karyawan, memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

d) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan - kegiatan mengenai perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai dasar para karyawan didalam menyelesaikan tugasnya.

e) Kekuasaan yang positif

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari - hari memiliki wewenang didalam menyelesaikan tugas - tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

### 2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Jackson, 2006: 89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang pemimpin adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan - tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang

anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk melakukan tindakan atau menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan (Siagian, 2003: 138). Menurut (Hasibuan, 2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari motivasi yaitu suatu dorongan dalam diri individu karena adanya suatu rangsangan baik dari dalam maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhan individu dan tercapainya tujuan individu. Jadi individu akan bertindak laku tertentu dikarenakan adanya motif dan adanya rangsangan untuk memenuhi kebutuhan serta mendapatkan tujuan yang diinginkan.

## 2) Proses Motivasi

Motivasi merupakan sebuah posisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun tentang rumusan motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan.

Manusia sebagai makhluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, dan keinginan. Kebutuhan, dan keinginan tersebut menimbulkan ketegangan-ketegangan pada para manajer, yang di anggap mereka kurang menyenangkan. Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, Maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut.

## 3) Tujuan Motivasi

Motivasi akan tampak sebagai dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan. Menurut (Hasibuan, 2008: 146) adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas, maka aspek dan tujuan motivasi adalah upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan - tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

#### 4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Thoardi, 2002: 73) indikator - indikator motivasi kerja adalah :

##### a) Kebutuhan fisik (*Physiological-need*)

Kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya seperti makan, minum, pakaian dan perumahan.

##### b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki, pakaian dan perumahan.

##### c) Kebutuhan bermasyarakat (*Social-need*)

Kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia berkelompok bersama - sama untuk maksud kehidupan yang beraneka ragam.

##### d) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*Esteem-need*)

Kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya.

e) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*Self-actualization need*)

Kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

#### 2.1.4 Disiplin

##### 1) Pengertian Disiplin

Menurut Rivai (2009:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (1994:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dari beberapa pengertian disiplin diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah konsistensi dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara continue dan sesuai dengan aturan dari perusahaan dan tidak melakukan penyelewengan kerja.

Indikatornya meliputi: ketepatan waktu kerja, ketepatan penggunaan pakaian dan perlengkapan kerja, penggunaan bahan dan peralatan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, semangat dan inisiatif dalam bekerja.

##### 2) Bentuk-bentuk Disiplin

Menurut Rivai (2009:825) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin yaitu :

### 1. Disiplin Retributif

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuatsalah

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat

### 3. Perspektif hak-hak individu

Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

### 4. Perspektif Utilitarian

Perspektif Utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut (Prawirosentono, 2008: 22) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu :

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, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Prawirosentono, 1999: 27) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

- a) Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b) Otoritas (Wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c) Disiplin adalah taat kepada hukum yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 3) Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2002: 68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut.

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Notoatmodjo, 2004: 203) indikator - indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah :

- a) **Inisiatif**  
Inisiatif yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dalam keadaan mendesak dengan penuh tanggung - jawab. Tekad dan tanggung - jawab tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari - hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b) Prestasi kerja

Yang dimaksud prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

d) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah seseorang yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik dengan tepat waktu.

e) Kejujuran

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama - sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar - besarnya.

g) **Prakarsa**

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah - langkah atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

h) **Kecepatan kerja**

Kecepatan kerja adalah seorang tenaga kerja seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan rutin tanpa mengurangi kualitas kerja dan tanpa menunggu perintah serta bimbingan dari atasan.

### **2.1.6 Hubungan Pengaruh Variabel**

#### **1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerjadengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja kerasdalam pekerjaan mereka, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula (Martoyo, 2007: 173). Keberhasilan atau tidaknya seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat terlihat dari karyawannya tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin baik kepemimpinan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi pula tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

#### **2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan kinerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan

mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan tugasnya dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan menjadi semakin baik (T. Hani Handoko, 2003: 252). Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan. Dari uraian diatas yang telah disampaikan, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Fahmi (2009), Universitas Gunadarma Jakarta, dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pandanaran Semarang”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada SPBU Pandanaran Semarang secara simultan maupun parsial. Berdasarkan analisis data, diperoleh simpulan bahwa koefisien korelasi berganda adalah 0,661 berarti ada hubungan yang positif dan sangat tinggi antara Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi adalah 43,69% berarti besarnya variasi hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan dengan Kinerja karyawan adalah 43,69% sedangkan sisanya 56,31% ditentukan oleh variabel lain diluar Kepemimpinan dan Motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Uji signifikan koefisien korelasi berganda diperoleh F-hitung adalah 17,85% lebih

besar dari F-tabel sebesar 3,15 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti memang benar ada hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan. Persamaan garis linier berganda antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah  $Y = 6,403 + 0,216 X_1 + 0,248 X_2$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa meningkatnya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi simultan atau serempak. Uji signifikan regresi linier berganda  $T_{hitung}$  adalah sebesar 3,723 dan lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1,671, berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Berarti memang benar ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

2. Penelitian kedua dilakukan oleh Endang tahun lulus 2009, Universitas Sumatera Medan, dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ayu”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, korelasi, determinasi, uji-t dan uji-F. hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi yang digunakan untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,163 satuan dengan nilai korelasi sebesar 0,836 yang berarti terdapat hubungan yang tinggi kemudian nilai determinasi sebesar 67,38% dan hasil uji t-test menunjukkan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $17,339 > 1,743$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya nilai regresi untuk variabel Motivasi adalah sebesar 0,484 satuan dengan nilai korelasi sebesar 0,979 yang berarti terdapat hubungan yang tinggi kemudian nilai determinasi sebesar 78,36% dari hasil uji t-test menunjukkan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $33,904 > 1,743$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, terakhir hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Adapun persamaan antaran penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sebagai berikut.

1. Sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia terutama tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja karyawan.
2. Sama-sama menggunakan 3 (tiga) variabel diantaranya 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.
3. Menggunakan analisis yang sama yaitu teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, korelasi, determinasi, uji F, uji t.

Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang, yaitu sebagai berikut.

1. Terletak pada tempat dan waktu penelitian.
2. Terletak pada objek penelitian.
3. Faradistia R. Papatungan. 2013. "Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca". Vol. 1 No. 4 Desember 2013. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Penga

ruh Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) Secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan karyawan termotivasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja (3) Jenjang Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir (4) Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sulut Cabang Calaca dan Disiplin Kerja merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Putra & Andyani. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri dan Body Repair Pada PT. Merpati Bali". Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variable yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karoseri dan body repair pada PT. Merpati Bali. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. Merpati Bali sebagai responden penelitian sejumlah 79 orang, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus). Teknisanalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial

kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana variable kepemimpinan transformasional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Septiarisa & Kasmiruddin (2018) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.EKA DURA INDONESIA (PALM OIL MILL)ROKAN HULU. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah random sampling. Hasil dari penelitian ini adalah kedua variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil ujiFmenunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Paksi Dwi Setyo (2015) tentang kepemimpinan dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri. Dengan kepemimpinan dan disiplin kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja

juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri baik secara parsial maupun simultan.

