

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia secara umum yaitu penggerak kegiatan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai aset yang sangat berharga dan bernilai tinggi dalam perusahaan tanpa dilihat dari jabatan atau pangkat. Karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki jabatan kecil diperusahaan, namun karyawan juga bagian dari perusahaan dan memiliki peranan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dinyatakan oleh Sutrisno (2017) merupakan pegawai yang siap dan mampu dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang di kemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah memiliki sebuah kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas diri sendiri. Berlandaskan dengan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumberkekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang berkualitas yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan bukan hanya kemampuan seorang individu yang telah ditunjuk sebagai leader atau pemimpin untuk memberikan suatu perintah saja. Tetapi dalam hal ini juga tentang bagaimana pemimpin tersebut mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang terasa aman, nyaman, dan juga kondusif yang mana akan merangsang terciptanya suasana yang produktif untuk karyawan. Maka jika ditinjau dari hal tersebut, terdapat arti bahwa cara

pemimpin dalam melakukan tindakan dalam memengaruhi anggota kelompok tersebut mampu menciptakan gaya kepemimpinan atas seorang pemimpin. Seorang yang dalam hal ini memiliki peran sebagai leader atau pemimpin, hendaknya memiliki kapabilitas untuk menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang terbaik dan paling tepat dengan kondisi dan keadaan karyawannya sehingga mereka yang bekerja untuk perusahaan akan mampu bekerja dengan produktif. Dengan begini, maka tujuan organisasi yang telah dirumuskan dari awal dapat tercapai.

Berkaca pada pendapat Kartono (2017) sejatinya kepemimpinan berhubungan erat dengan kapasitas pemimpin tersebut untuk berpengaruh terhadap orang lain, bawahan, atau juga bisa dalam lingkup kelompok. bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok. Sehingga demikian, pemimpin tersebut akan mampu mengarahkan ke arah yang dikehendaki perusahaan. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah bentuk perilaku dan tindakan yang mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain atau dalam hal ini karyawannya, sehingga pihak-pihak tersebut berkenan untuk bekerjasama demi orientasi yang akan dicapai perusahaan. Hal ini masih serupa dengan apa yang dikatakan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kapasitas dalam memberikan pengaruh yang sifatnya membangun atau disebut juga dengan konstruktif kepada pihak lainnya untuk melakukan berbagai hal dengan sifat yang kooperatif. Hal ini dilakukan dengan alasan yang sama, yakni untuk mencapai misi dari perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik suatu konklusi bahwasannya kepemimpinan adalah tentang kapabilitas dalam mengarahkan, memberikan pengaruh, dan juga mampu memberikan pengawasan mereka yang menjadi bawahannya agar dalam hal ini mau melakukan suatu tindakan. Bukan hanya itu tetapi juga tentang perilakunya dan juga karyanya. Dengan demikian pemimpin mampu menaungi pekerjaan yang lebih baik lagi sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan sejak awal dapat tercapai. Melihat bagaimana fakta dilapangan terjadi, maka ada banyak sekali faktor

yang menjadi determinan atas alur proses kepemimpinan yang dalam hal ini utamanya adalah fakta dan dinamika organisasi yang terjadi. Dalam hal ini, jika ternyata pemimpin menerapkan suatu gaya atau hal yang berhubungan dengan aktivitas kepemimpinannya, maka dalam hal ini akan berkaitan erat dengan pola organisasi tempat pemimpin tersebut berada. Dinamika ini dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan yang ada mempunyai pengaruh yang signifikan dan beragam atas hasil berbagai faktor yang menjadi latar belakang kepemimpinan.

2.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Merunut perkataan Soekarso (2010) gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atas seorang pemimpin dalam konteks menjalankan tugasnya sebagai manajerial di suatu organisasi atau instansi. Maka dapat ditarik suatu konklusi bahwa kepemimpinan adalah model bentuk serta perilaku seorang pemimpin yang dalam hal ini menyangkut kapabilitasnya dalam memimpin. Bukan hanya itu, tetapi juga kapabilitasnya dalam memberikan karyawannya pengaruh untuk menjalankan pekerjaan yang diembannya. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan, yaitu:

1. **Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire**

Gaya kepemimpinan laissez-faire ini merupakan bentuk kepemimpinan yang melibatkan individu secara terbatas yang mendorong bawahan untuk proaktif menetapkan tujuan dan mencari solusi atas hambatan dan hambatan yang ada.

2. **Gaya Kepemimpinan Militeristik**

Pemimpin jenis ini hanya menggerakkan bawahannya dalam mempergunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.

3. **Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian**

Gaya kepemimpinan yang pertama ini memiliki fokus atas berbagai keputusan yang ada dan juga kebijakan yang diputuskan bercermin dari dirinya sendiri. Berbagai pembagian tugas serta tanggungjawab yang

dihandle oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian, bawahan atau karyawan akan sudah terarah dalam berbagai jobdesk yang telah diberikan.

4. Gaya kepemimpinan Demokratis/ Democratic

Gaya pemimpin yang bertipe demokratis ini memungkinkan bawahan mendapatkan wewenang atas suatu hal utamanya jika terapat kendala. Ketika terdapat suatu permasalahan, maka pemimpin bertipe democratic ini akan mengajak bawahan untuk mendapatkan andil untuk menyelesaikan maslaah yang ada. Pemimpin dengan tipe democratic akan memandang bawahan sebagai bagian dari tim yang pendapatnya sama relevannya dengan pendapat yang lain. Pada gaya pemimppnan ini, maka ada banyak informasi yang disajikan oleh pemimpin terhadap bawahannya.

5. Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan ini memiliki suatu kelebihan, yakni adalah bagaimana pemimpin ini merupakan sosok yang diindahkan karena sifatnya yang cenderung charming dan sopan kepada siapapun. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki kadar empati yang besar utamanya terhadap berbagai kendala yang mungkin menghampiri karyawannya. Bukan hanya itu, kesabaran dan kemurahan hati pemimpin dengan tipe moralis juga menjadi hal yang menonjol. Apapun bentuk kebajikan yang ada, akan ditemukan di leader yang bertipe ini. Jika sudah begini, maka orang akan cenderung mendekat dikarenakan sikap hangatnya, dan mampu mengesampingkan kekurangan yang mungkin dimilikinya.

6. Gaya Paternalistik

Bagi pemimpin atau leader yang mengaplikasikan gaya ini, maka akan dipenuhi dengan ekspektasi para bawahan terhadap orang yang berada pada level atasnya. Dalam hal ini, ekspektasi bawahan adalah agar pemimpin menjadi seorang layaknya ayah yang mampu memproteksi

anaknyanya serta pantas untuk menjadi tempat sandaran, bertanya, dan memberkan perhatian padanya.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono (2008 : 34) menyatakan Indikator Gaya Kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan sebenarnya merupakan pendekatan sistematis yang berkaitan dengan sifat alternatif yang dialami. Bukan hanya itu tetapi dalam hal ini juga tentang konteks untuk mengambil tindakan yang menurut ukuran atau perhitungan yang ada adalah sebaik-baiknya keputusan.

2. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kapabilitas dai seorang pemimpin dalam menyampaikan berbagai pesan dan juga gagasan yang dalam hal ini diberikan kepada orang lain yang bertindak sebagai penerima infomrasi. Tentu dalam penyampaianya harus dengan seni dan cara yang baik sehingga orang lain akan mampu menerima komunikasi yang diberikan dengan baik-baik dalam hal ini dicoba terapkan dengan cara yang baik atau tidak.

3. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin seyogyanya memiliki rasa tanggungjawab atas mereka yang berada pada level bawahnya atau dalam hal ini adalah karyawan. Konteks tanggungjawab dalam hal ini adalah tentang kewajiban yang diembannya, memikul jawab, dan juga mampu menanggung berbagai konsekuensi atas berbagai hal yang ada.

4. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi dalam konteks ini adalah daya untuk menjadi pendorong, yang mana berimbas kepada anggota atas keinginan dan kemauan untuk menggerakkan kapabilitas miliknya atau dalam hal ini berbentuk keahlian untuk mampu menyelenggarakan berbagai kegiatan,

yang dalam hal ini menjadi tanggungjawab pemimpin tersebut. Hal ini dilakukan dengan misi untuk mencapai tujuan dan juga tentang berbagai sasaran organisasi yang sebelumnya telah ditentukan.

5. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seyogyanya seorang pemimpin harus cakap dan berkapabilitas untuk mampu mengarahkan orang untuk ikut dengan keinginannya yang dalam hal ini diawali dengan kekuatan pribadi atau relasi kekuasaan. Tetapi dalam hal ini penerapannya harus sesuai dengan kadar, tempat, dan berpatokan dengan efektifitas yang ada.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan dalam mengontrol sisi emosionalitas tidak kalah krusialnya dengan aspek lain karena akan berpengaruh terhadap kesuksesan dalam hidup. Ketika seseorang mampu menjadi master atas emosinya, maka akan semakin mudah orang tersebut untuk meraih definisi keberhasilan yang dianutnya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Terdapat banyak pengertian yang berusaha menerjemahkan maksud dari kata motivasi. Salah satunya menurut Winardi (2011:1), istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (tomove). Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya suatu korporasi bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki kapasitas, kecakapan dan keterampilan, tetapi yang paling vital adalah faktanya bahwa mereka mau untuk bekerja dengan cara yang giat dan berkeinginan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, dalam hal ini sangat berhubungan dari aktifitas yang dilakukan oleh SDMnya yang dalam hal ini juga tentang kreativitasnya. Untuk itu, hal primer yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar

untuk menggerakkan minat dan keinginan karyawan agar bekerjasesuai dengan program yang dibuat perusahaan. Seorang manajer akan berada pada situasi yang lebih mudah untuk memotivasibawahannya dengan mengetahui apa yang menjadialasan karyawan mau bekerja dan kepuasankepuasan apa yang di nikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang olehkeinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan.

2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut David Mc.Clelland yang mana merupakan pengusung motivasi prestasi yang dikutip Edy Sutrisno (2016:128) menerangkan tentang motivasi, yang sejatinya adalah suatu keadaan atau kondisi yang mampu membuat orang terdorong untuk mampu meraih suatu prestasi yang mana dalam hal ini dilakukan semakismal mungkin. Jika didasarkan dengan teori prestasi, maka setidaknya terdapat tiga aspek atau komponen dasar yang bisa menjadi acuan seseorang untuk bekerja. Komponen tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Need for achievement*, ialah suatu kondisi untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai standar keberhasilan. Yang dalam hal ini, parameternya adalah kesempurnaan atas diri seorang. Kebutuhan ini memiliki relevansi yang erat dengan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk mampu mengarahkan tingkah laku yang untuk bisa mencapai suatu prestasi untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan jauh di dalam dirinya.
2. *Need for affiliation*, yang kedua adalah kebutuhan yang huungannya adalah dengan afiliasi. Dalam hal ini maksudnya adalah orang tersebut butuh dukungan, sokongan, atau support dalam relasinya dengan orang lain. Pada jenis ini, mengarah kepada tingkah laku guna mewujudkan suatu persekutuan yang karib dengan orang yang lainnya.
3. *Need for power*, yang selanjutnya adalah tentang kebutuhan yang berhubungan erat dengan kekuasaan. Kekuasaan tersebut ada untuk memberikan kontrol terhadap orang lain. Pada jenis kebutuhan ini, akan terdapat kecenderungan bahwa orang tersebut tidak memmperhatikan apa

yang menjadi perasaan orang lain atau dapat dikatakan memiliki kecenderungan untuk acuh.

2.3.3 Prinsip Prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Anwar (2011) dalam motivasi kerja karyawan terdapat beberapa prinsip di antaranya :

1. Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin akan mencurahkan suatu atensi kepada yang dikehendaki karyawan, akan menjadikan karyawan mendapatkan suntikan motivasi juga dalam bekerja yang sesuai diinginkan oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin berkomunikasi dalam hal ini memiliki relevansi relasi atas pencapaian tugas dan juga informasi yang mengandung kejelasan dan anti kerancuan. Sehingga dengan demikian, karyawan akan merasaberada pada kondisi nyaman untuk meningkatkan kinerjanya atau dengan kata lain sangat termotivasi.

3. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memberi motivasi kerja maka karyawan juga membutuhkan untuk diberi suatu kesempatan guna berpartisipasi dalam menyusun tujuan yang ingin diraih oleh suatu perusahaan.

4. Prinsip mengakui peran bawahan

Pemimpin memberikan penetapan bahwasannya karyawan atau bawahan mempunyai peran yang tidak kalah vitalnya di dalam mencapai suatu misi. Kesadaran ini memudahkan karyawan untuk bekerja.

5. Prinsip mendelegasikan kewenangan

Pemimpin yang dalam hal ini diberikan suatu wewenang kepada karyawan yang memungkinkannya tiba-tiba harus dapat menentukan suatu keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan membuatnya menjadi termotivasi untuk bisa dalam kondisi tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin atau perusahaan.

Hal ini dikarenakan dengan demikian, karyawan ikut menjadi bagian secara utuh atas perusahaan tersebut.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Richard L. Daft (2006) membuat rumusan atas berbagai jenis-jenis motivasi adalah:

1. Motivasi intrinsik

Dalam hal ini motif timbul, atau timbul, dan sumbernya ada pada orang tersebut. Jenis motivasi ini dapat muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung membuat keputusan lebih mudah. Bahkan, mereka dapat dimotivasi tanpa dimotivasi oleh orang lain. Ini semua karena prinsip-prinsip yang mempengaruhi mereka (Suhardi, 2013).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul karena pengaruh lingkungan luar. Pemicu ini bisa berupa bonus, penghargaan, jabatan. Motivasi ini memiliki power untuk mengubah kehendak individu yang semula tidak mau berbuat sesuatu menjadi mau berbuatsesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013).

2.4 Disiplin kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sebagai sikap yang secara mental dapat ditenggarai dengan perbuatan serta tingkah laku yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan juga masyarakat yang ada. Dalam hal ini kaitannya adalah tentang perilaku yang dilakuka atas berbagai peraturan, norma, dan kaidah yang ada di masyarakat. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145).

Hasibuan (2008:193) kedisiplinan merupakan suatu kondisi sadar seseorang dalam menanti keseluruhan aturan yang berlaku. Dari pendapat tersebut dapat suatu konklusi bahwa disiplin kerja lebih kepada suatu kondisi ketertiban, dimana baik individu atau bisa juga berupa kelompok kemudian bergabung di suatu organisasi yang ada. Hal tersebut dilakukan dengan menjalankan peraturan yang sudah berlaku.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sebagaimana hipotesis yang ditemukan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) bahwa terdapat faktor determinan yang berdampak pada kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tinggi rendahnya suatu kompensasi yang diterima oleh masyarakat
2. Absen atau presense nya keteladanan atas leader dalam suatu korporasi .
3. Absen atau tidaknya aturan yang telah ditetapkan yang dijadikan sebagai pedoman atau sandaran
4. Tingkat rasa berani yang dimiliki oleh pemimpin dalam menentukan suatu tindakan.
5. Absen tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
6. Absen tidaknya pengawasan pimpinan.
7. Penciptaan suatu kebiasaan yang mampu mensupport ketegakan kedisiplinan.

2.4.3 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Rivai (2011:825) mengatakan Ada banyak sekali yang menjadi bentuk atas disiplin kerja, bahwa ada empat list pandangan yang bertalian erat dengan aspek disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif
Disiplin retributif adalah upaya untuk menghukum atau memberi sanksi kepada seseorang yang telah melakukan kesalahan.
2. Disiplin Korektif
Jenis teguran ini merupakan upaya untuk membantu karyawan memperbaiki perilaku yang tidak pantas.
3. Perfektif Hak-Hak Individu
Hak Asasi Manusia Dasar Individu dalam Tindakan Disiplin.
4. Perspektif Utilitarian
Ini berfokus pada penerapan tindakan disipliner yang hanya ada di mana konsekuensi dari tindakan disipliner lebih besar daripada kerugiannya..

2.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin

Terdapat berbagai variasi indikator yang dapat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu korporasi. Sebagaimana yang diungkap oleh Singodimejo dalam Edy sutrisno dalam tulisannya (2016:94) disiplin kerja dibagi menjadi empat dimensi yang mencakup didalamnya adalah sebagai berikut :

1. Taat pada aturan yang berkaitan dengan waktu
Dapat dilihat dari masuk jam dan pulang kerja dan jam break yang presisi dalam segi waktu yang presisi dengan peraturan yang ada di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Hal ini adalah berkaitan dengan cara berpakaian dan bagaimaa orang tersebut bertingkah laku.
3. Taat terhadap aturan perilaku yang ada di lingkungan kerja
Dalam hal ini mampu diperlihatkan atau dibuktikan dengan menjalankan pekerjaan yang mana disesuaikan dengan jabatannya. Bukan hanya itu tetapi juga jobdesk, embanan tanggungjawab, dan juga cara ia menjalin relasi dengan berbagai mitra kerja yang ada.
4. Taat pada peraturan lainnya
Tentang aturan apa yang dalam hal ini diperkenankan dan apa yang tidak diperkenankan dilakukan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan sebagai aspek yang mengandung kevitatan jika dalam hal ini dihubungkan dengan upaya untuk meraih yang menjadi tujuan atas suatu korporasi. Dengan adanya kinerja yang baik pada perusahaan, maka suatu korporasi tersebut akan dapat mampu sampai sesuai dengan misi yang diinginkan. Kinerja organisasi memiliki penentuan kuat dengan faktor utamanya yakni unsur kepegawaian, yang mana dalam hal ini sebanding dengan alasan mengapa perlu dilakukan pengukuran kinerja perusahaan sebaiknya diukur dari bagaimana kinerja karyawan itu sendiri.

Amir menyatakan dalam lestari (2016) Kinerja merupakan sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang yang memiliki keterkaitan erat dengan job desknya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukanlah suatu ukuran terakhir dalam proses kerja, tetapi dalam hal ini adalah bentuk dari keseluruhan pekerjaan yang dalam hal ini diawali dengan unsur kegiatan masukan, keluaran, dan juga bahan outcome.

Sedangkan menurut Roziqin (2010) jika dilihat secara general maka akan ditemukan bahwa kinerja sendiri bisa dipandang sebagai proses dari awal hingga akhir dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Dalam hal ini nanti hasilnya bisa dimanfaatkan untuk menjadi acuan atau pedoman untuk menentukan tentang individu tersebut layak dipekerjakan atau baik ataukah sebaliknya. Edison (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil dari serangkaian proses terarah, sistematis dan dinilai dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini amat didasarkan atas ketentuan dan kesepakatan yang sebelumnya telah disepakati bersama.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mengacu pada yang dirumuskan oleh Davis dalam Mangkunegara (2011:67) bahwa faktor determinan yang menjadi pengaruh atas pencapaian kinerja merupakan faktor kemampuan dan faktor motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Jika dalam hal ini dilakukan peninjauan secara psikologis pegawai memiliki kapasitas *ability* dari kapabilitas potensi (IQ) dan kemampuan menghadapi realitas ditambah dengan pengetahuan dan skill. Dengan demikian, pekerja yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), memiliki tingkat pendidikan yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut, dan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari mudah ditemukan dan diharapkan, Anda bisa mendapatkan hasil yang Anda inginkan. Oleh karena itu, semua karyawan harus diposisikan sesuai dengan keahliannya..

2. Faktor Motivasi

Motivasi itu sendiri terbentuk dari sikap *attitud* seorang pegawai ketika dihadapkan dengan berbagai macam situasi kerja yang ada. Motivasi pegawai ialah suatu keadaan yang mampu menjadi penggerak atas diri pegawai yang dalam hal ini secara teratur atau sistematis dan terarah untuk sampai pada tujuan kerja, sedangkan sikap pegawai adalah keadaan yang berhubungan dengan mental seorang pegawai yang mendorong suatu diri pegawai yang berusaha dalam berada dititik tertinggi suatu prestasi kerja yang maksimal.

2.5.3 Indikator Kinerja

Kesuksesan kinerja yang telah mampu diraih oleh organisasi dapat disebabkan oleh tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini makin baik kinerja seorang karyawan dalam perusahaan maka akan berbanding lurus pula suatu organisasi tersebut. Malaya S.P Hasibuan (2013:95) menjelaskan terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kesetiaan karyawan

Loyalitas karyawan pada pekerjaan, jabatan, dan korporasi yang menjadi tempatnya bekerja dalam hal ini menjadi suatu gambaran atas kesediaan karyawan yang ada untuk menjaga nama baik dan menjadi garda terdepan dalam mempertahankan citra perusahaan. Hal ini tidak hanya diterapkan di dalam korporasi saja, tetapi juga ketika ada pihak luar atau eksternal mampu memberikan ancaman terhadap nama baik perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja bisa dianggap atau dinilai dari hasil kerja yang mana bisa dilihat secara kuantitas ataupun kualitasnya oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat berpengaruh bagi perusahaan. Karena seorang karyawan harus saling terbuka untuk masalah pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Memenuhi perjanjian

itu sendiri sangat penting baik bagi diri sendiri maupun orang lain seperti kepada para bawahan.

4. Kedisiplinan karyawan

Karyawan harus mengikuti aturan-aturan yang sudah berlaku di perusahaan tersebut. Misalnya kesediaan karyawan dalam menaati berbagai hal yang ada peraturannya. Dalam hal ini berkaitan erat dengan waktu seperti waktu masuk, istirahat, pulang, jumlah kehadiran, dan lain sebagainya.

5. Kerjasama antar karyawan

Kapabilitas seorang karyawan dalam bersikap kooperatif dengan pihak yang lain dalam menuntaskan apa yang telah menjadi tugas yang ditentukan sehingga mampu berada pada titik daya guna dan hasil guna yang seoptimal mungkin.

2.5.4 Tujuan Kinerja

Rivai (2010) mengatakan pada dasarnya tujuan kinerja yaitu meliputi:

1. Meningkatkan motivasi semangat kerja pada karyawan.
2. Mendorong pertanggung jawaban atas apa yang dilakukan oleh karyawan.
3. Mempererat relasi antar karyawan melalui diskusi mengenai bagaimana melakukan pencapaian kerja mereka.
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.
5. Memberikan imbalan yang serasi kepada karyawan atas kinerja mereka misalnya dengan memberikan kenaikan gaji pokok dan intensif uang.

2.6 Hubungan Antara Variabel

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kartini Kartono (2013) gaya kepemimpinan sejatinya lebih mengarah kepada sifat seseorang. Selain itu juga tentang habit atau kebiasaan serta tempramen yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini juga tentang watak dan juga kepribadian yang mampu menjadi pembeda atas seseorang yang mampu menjalin komunikasi dengan orang lain tersebut.

Menurut Wijaya Supardo (2010) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan jalan untuk individu meraih apa yang telah menjadi tujuannya dalam hal ini pada konteks organisasi sehingga organisasi akan menjadi lebih baik.

Dilihat dari penelitian yang diteliti oleh Rizky Pratama (2017) yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja yang dibandingkan dengan kinerja karyawan pada kantor Dinastransos Boyolali variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Daft (2016:364) menyatakan apabila motivasi bisa menimbulkan perilaku yang menggambarkan kinerja yang baik pada organisasi itu sendiri. Jadi menurut Daft hal tersebut terbukti dengan jelas hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut peneliti yang dilakukan Aries Susanty (2012) menyatakan apabila “Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan”. Dapat dilihat dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bilamana Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada konteks yang baik dan determinan terhadap kinerja, meskipun dalam hal ini kenyataannya pengaruh yang ada tidak terlalu besar atau dengan kata lain signifikan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sifatnya positif yang mana dalam hal ini pada konteks kinerja pegawai APD Semarang.

2.6.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi yang telah dilaksanakan oleh Acep Rohmat (2014) menunjukkan bahwa secara bersamaan antara variabel berupa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam konteks yang positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang besar dari pegawai terhadap tugas yang

diberikan, sehingga upaya pegawai untuk berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih besar. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terdahulu bertujuan didalam menggunakan sebagai referensi didalam melakukan penelitian. Didalam penelitian terdahulu haruslah mempunyai kesamaan variabel entah kinerja karyawan, servant leadership ataupun komitmen kerja. berikut adalah landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi juga jurnal penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-------------------------|---|---|---|
| M. Ihsan (2021) | Pengaruh, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet | Independen : 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Gaya Kepemimpinan (X3 variabel penghubung) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Agustina Marzuki (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja | Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) | Hasil dari penelitian menyatakan berdasarkan dari analisis koefisien regresi terdapat |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | Karyawan pada Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang | Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Dependen : Kinerja Karyawan | pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor lurah lawang kidul palembang |
|--|--|--|---|

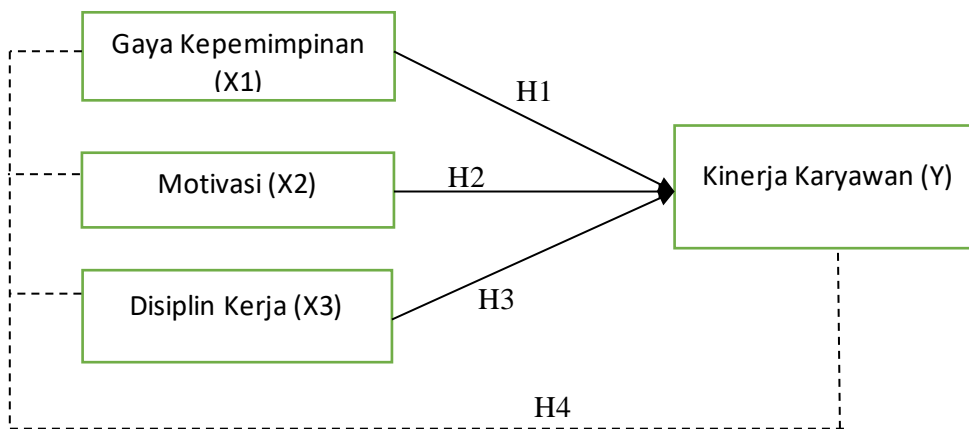
| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----------------------------|--|---|--|
| Kelvin Chandra Nata (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia | Independen : Disiplin Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Dependen : Kinerja Karyawan | Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Srimultan Terhadap Kinerja Karyawan |
| Nisha Desfi Arianti (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun | Independen : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja juga berpengaruh |

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|-------------------------|-------------------------------------|-----------------|--|
| | | | Signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan |
| Hendrawati Hamid (2020) | Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, | Independen : | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya |

| | | | |
|--|-------------------------------|---|--|
| | Disiplin Terhadap Kenerja ASN | 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Dependen : Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa(Y) | kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa |
|--|-------------------------------|---|--|

Sumber : Diolah Sendiri

2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

Sumber : diolah sendiri

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh Parsial
- - - - -▶ : Pengaruh Simultan.

2.9 Hipotesis

Hipotesis ialah suatu jawaban yang sifatnya adalah temporal pada rumusan masalah penelitian. mengenai ini, rumusan masalah yang ada dilahirkan dalam berbagai bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:99) dari masalah yang sudah dirumuskan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Gaya kepemimpinan yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga Disiplin yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan