

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

(Baharudin dan Umiarso, 2012) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan merupakan jenis kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan saran (Hasibuan dan Sudjiman, 2009).

Berhasil ataupun tidaknya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai perusahaan bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan dorongannya bagi bawahan agar menjadi lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Sudarmayanti, 2007; Fuad et al., 2017). Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi pemimpin atau orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung.

2.1.2 Unsur-unsur Gaya Kepemimpinan

Menurut (Vietzal, 2013), terdapat unsur gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Pengaruh.** Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.

2. **Kekuasaan/power.** Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.
3. **Wewenang.** Wewenang adalah hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.

Pengikut. Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

2.1.3. Fungsi-fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Baharuddin dan Umiarso, 2012), terdapat lima fungsi pokok gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), kapan (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan di mana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi dapat pula dilakukan melalui arus sebaliknya, yakni dari orang-orang yang dipimpin kepada pemimpin yang menetapkan keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya. Hal ini berarti fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin.

c. Fungsi Partisipatif

Fungsi ini berarti kesediaan pemimpin untuk tidak berpangku tangan pada saat-saat orang yang dipimpin melaksanakan keputusannya. Pemimpin tidak boleh sekedar mampu membuat keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya, tetapi juga ikut dalam proses pelaksanaannya, dalam batas-batas tidak menggeser dan mengganti petugas yang bertanggung jawab melaksanakannya.

d. Fungsi Delegatif

Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan kepada orang-orang yang dipercayainya. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang lain sesuai dengan posisi/jabatannya.

e. Fungsi Pengendalian

Pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi.

2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut (Irwanto, 2012) ada beberapa indikator Gaya kepemimpinan yaitu :

1. karyawan untuk mematuhi prosedur dan standar kerja.
2. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
3. Dapat menerima kritik dan saran.
4. Peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan.
5. Hubungan yang bersifat formal dan informal terhadap karyawan

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

(Rivai dan Sagala, 2010:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Mangkunegara, 2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang

memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Robbins, 2006:241) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2010:97) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
11. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Siagian 2010:294) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

a) Faktor di dalam diri individu

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja

7. Prestasi kerja yang dihasilkan

b) Faktor di luar diri individu

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Siagian 2008:138), terdapat 5 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

a) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

b) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

c) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

d) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

e) Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif.

2.2.5 Teori-teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow

Maslow menganggap bahwa kebutuhan yang paling rendah harus dipenuhi dahulu baru kemudian kebutuhan menengah hingga yang paling tinggi. **Teori motivasi menurut abraham maslow** motivasi perkembangan ini berdasarkan pada kapasitas manusia untuk tumbuh dan berkembang. Sedangkan motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi kekurangan kebutuhan manusia. Berikut hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow.

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar bagi manusia dan berhubungan dengan kebutuhan fisik. Contohnya, kebutuhan makan, minum, bernapas, tidur dan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisiologis harus terpenuhi terlebih dahulu. Jika sudah terpenuhi maka akan melakukan pemenuhan kebutuhan selanjutnya. Jika manusia lapar dan kemudian makan dan setelah kenyang barulah manusia bisa melakukan aktivitas lainnya.

b. **Kebutuhan Rasa Aman dan Perlindungan**

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka selanjutnya pemenuhan kebutuhan rasa aman dan terlindungi. Rasa aman dari teror, penyakit, cemas, takut, bencana alam. Menurut Maslow orang-orang yang tidak merasa aman memiliki tingkah laku berbeda. Mereka akan bertingkah laku seperti ketakutan yang berlebihan atau seolah-olah ada ancaman besar yang menghantuinya.

c. Kebutuhan Sosialisasi

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang menempati posisi ketiga dari hierarki Maslow. Kebutuhan sosial ini meliputi kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan dan persahabatan. Manusia sejati artinya makhluk sosial, tidak mengherankan jika manusia membutuhkan sosialisasi dalam menjalani hidupnya.

d. **Kebutuhan Akan Harga Diri atau Penghargaan**

Menurut Maslow kebutuhan akan penghargaan ini terbagi menjadi dua tingkatan. Pertama tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan ketenaran, status, reputasi, apresiasi, martabat. Kedua yaitu kebutuhan tingkat tinggi, seperti kebutuhan harga diri seperti keyakinan, kompetensi, prestasi, perasaan,

kemandirian dan kebebasan. Apabila kebutuhan ini sudah terpenuhi maka kemudian akan memenuhi kebutuhan tingkat selanjutnya.

e. **Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan paling tinggi. Kebutuhan ini yaitu adanya keinginan terus menerus untuk mencapai keterampilan atau potensi diri. Menurut Maslow manusia akan melibatkan diri untuk mengasah dan mengembangkan potensinya sesuai dengan minatnya.

2. Teori Motivasi Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua factor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3. Teori ERG oleh F. Clayton Alderfer

Clayton Alderfer mengemukakan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan, hubungan, dan pertumbuhan. Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Luthans, 2012:249), komitmen organisasi ialah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri, dan keinginan berkarir dalam mengeksplorasi kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Robbins dan Judge, 2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri (Lambert, 2015)

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi tertentu. Di mana individu tersebut memihak, loyal, dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari keterlibatan individu dengan organisasi dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi (Steers dan Porters, 2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor- faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
- 4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

(Kaswan, 2015:127), ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
2. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.
3. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
4. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional.
5. Keinginan untuk bekerja keras

2.3.4 Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Adapun Beberapa jenis Komitmen Organisasional (Robbins Dan Judge, 2008), Yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif memiliki perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif menunjukkan tingkat dimana tujuan individu dan nilai menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi, sehingga karyawan yang masih bergabung dengan organisasi karena memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat dikatakan memiliki afektif yang tinggi. Komitmen afektif berkaitan dengan:

1. Emosional Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.
2. Identifikasi Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.
3. Keterlibatan karyawan dalam organisasional

b. *Komitmen Continuance*

Seseorang yang memiliki komitmen continuance akan bertahan apabila merasa adanya nilai ekonomi ketika bertahan di organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sehingga, seorang karyawan akan berkomitmen pada organisasi apabila adanya kompensasi yang tinggi dan apabila mengundurkan diri akan menghancurkan keluarganya. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

1. Kerugian bila meninggalkan organisasi
Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.
2. Karyawan membutuhkan organisasi
Karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

c. *Komitmen Normatif*

Seseorang yang memiliki komitmen normatif merasa mempunyai kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan moral atau etis. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

1. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain
Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi
2. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi
Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang

tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi. (Dwiarta, 2010, p.27)

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Jumingan, 2016:239).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

2.4.2 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan dan kemampuan reality artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

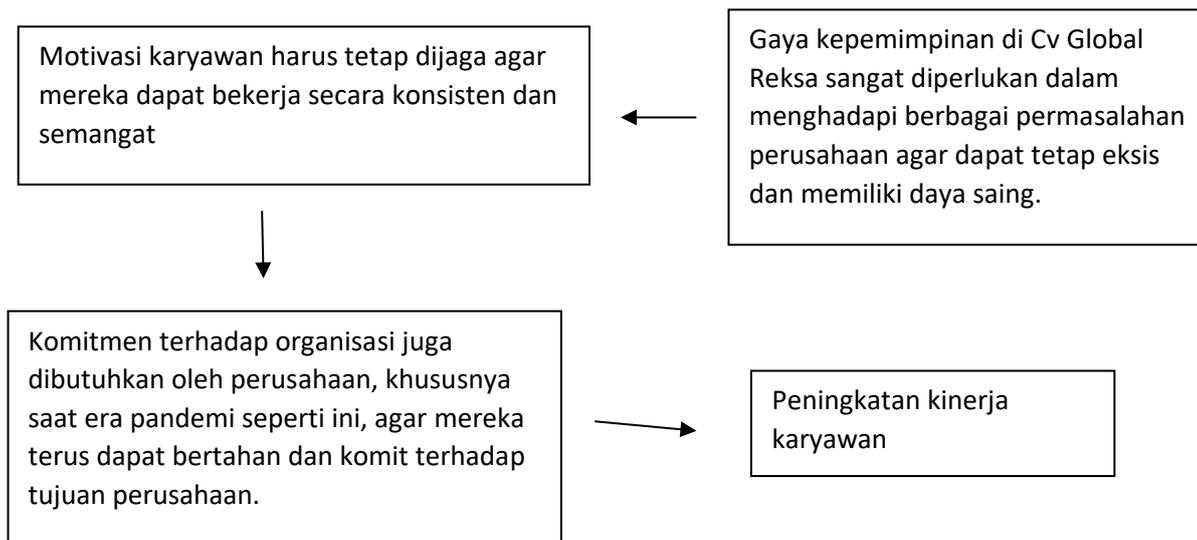
2.5 Kerangka Pemikiran

Persaingan yang cukup ketat dalam dunia usaha saat ini, khususnya di masa pandemi Covid 19 membuat daya beli masyarakat berkurang, pengangguran bertambah, dan banyak perusahaan gulung tikar



Cv Global Reksa juga terdampak pandemi Covid 19, tetapi tidak melakukan PHK. Terdapat beberapa usaha yang dilakukan untuk mempertahankan bisnis





2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian samapai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2002:67).: Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam rumusan masalah.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Penelitian (Riyadi, Slamet 2011) sebelumnya yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

H_1 : Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pegawai CV Graha Reksa

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

(Kristiwardhana, 2011) menyebutkan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas. Bila organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dalam satu komunitas seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja dimana pekerja didorong untuk memiliki loyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan

karyawan dan memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bersangkutan bukan lewat gaji dan fasilitas semata melainkan juga sikap fair dan terbuka dari perusahaan terhadap karyawan.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai CV Graha Reksa

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

(Mangkunegara, 2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai CV Graha Reksa

2.7 Model Hipotesis

