

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan teori**

##### **2.1.1 Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002), yaitu:

#### 1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi yang di pimpinnya milik pribadi.
- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- Menganggap sebagai alat semata-mata.
- Sulit menerima saran pendapat dan kritik.
- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- Terlalu sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- Sistem perintah yang selalu digunakan untuk menggerakkan bawahannya.
- Pangkat dan Jabatan sebagai patokan dalam menggerakkan bawahannya.
- Formalitas yang di lebih-lebihkan.
- Menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya.

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

Seorang pemimpin yang bertipe paternalistik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- Menganggap bahwa bawahannya belum sepenuhnya dewasa
- Bersikap melindungi bawahannya
- Bawahannya jarang diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan.
- Bawahannya jarang diberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif.
- Bawahannya jarang diberikan kesempatan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- Lebih percaya diri.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Pemimpin yang kharismatik harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- Menerima saran pendapat bahkan kritikan dari bawahannya

- Kerjasama dengan tim dalam mencapai tujuan
- Kesuksesan dari bawahannya yang selalu di usahakan
- Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan.

Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Mangkunegara (2005:93). Supardi dan Anwar (2007:47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Sedangkan menurut Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat membuat anggota untuk lebih bekerja keras sehingga dapat menciptakan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh

terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu cara yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Akan tetapi motivasi yang baik adalah motivasi yang muncul dalam diri kita sendiri.

Menurut Gomez (2000: 77) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu Motivasi finansial adalah sesuatu motivasi atau dorong yang di lakukan oleh organisasi berupa imbalan finansial kepada anggota. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi non finansial yaitu dorongan yang di lakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam bentuk pujian penghargaan maupun melalui pendekatan secara manusiawi lain sebagainya.

Malayu S.P. Siagian (2007:99) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif, manajer perusahaan atau pimpinan organisasi memotivasi bawahannya dengan cara memberikan hadiah atau penghargaan bagi mereka yang berprestasi baik. Dengan memberikan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik. Motivasi negatif, manajer atau pimpinan organisasi memotivasikan bawahannya dengan cara negative seperti memberikan hukuman bagi bawahannya yang perkerjaan yang kurang baik (prestasi rendah). Dengan memberikan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Tingkat motivasi mempunyai beranekaragam antara individu yang satu dengan yang lain. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Winardi (2011:13-16)

### **2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi**

Ada beberapa teori tentang Motivasi:

- 1) Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

## 2) Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

- Kebutuhan fisiologikal, yaitu kebutuhan dalam hidup seperti perlindungan fisik, minum, makan, serta bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
- Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman ancaman yang membahayakan, bertentangan, dan lingkungan. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga psikologial, intelektual maupun mental.
- Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki seperti kebutuhan yang diterima secara kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta di cintai.
- Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk menghormati dan menghargai orang lain.
- Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan skill, kemampuan, kebutuhan untuk berpendapat, potensi mentukan ide ide dan memberikan penilaian serta kritikan terhadap sesuatu.

## 3) Teori Mc. Clelland

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dari manusia yakni:

- *Need of achievement*: yaitu suatu keinginan atau dorongan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan.
- *Need of affiliation*: yaitu keinginan atau dorongan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.
- *Need of power*: yaitu keinginan atau dorongan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk mau bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

#### 1) Faktor Intrinsik

Faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing–masing karyawan, yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri, berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- Kemajuan, besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- Tanggung jawab, besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- Pengakuan, besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- Pencapaian, besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

#### 2) Faktor Ekstrinsik

Yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini ada beberapa, yaitu :

- Administrasi dan kebijakan perusahaan, tingkat kesesuaian dan kebijakan

dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang dirasakan oleh tenaga kerja.

- Penyeliaan tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
- Gaji sesuai tingkatan gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan - pekerjaannya.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja anggota, semakin tinggi prestasi kerja dan produktifitas kerja yang telah dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja 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 menaati semua peraturan-peraturan dan normanorma sosial yang berlaku. Hadikusumah (2000:115) disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya. Suwatno (2001:228) dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan (2004:194)

- Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kesdisiplinan karyawan. Dengan tujuan yang jelas dapat di tetapkan secara lokal dan menantang bagi kemampuan anggota. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang telah dibebankan dan diamanatkan pada karyawan harus sesuai dengan tingkat kemampuan anggota yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan baik dan disiplin dalam menjalankannya.

- Teladan Pemimpin

Seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi orang lain, terutama anggota timnya. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, jujur, dan adil. Seseorang pemimpin sangat berperan penting terhadap kedisiplinan anggotanya, ketika seseorang pemimpin telah menjadi teladan yang baik untuk bawahannya maka akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tetapi sebaliknya jika seorang pemimpin tidak dapat menjadi teladan yang baik dan kurangnya rasa disiplin maka akan tercipta lingkungan kerja yang kurang baik dan nantinya akan menjadi contoh kurangnya rasa disiplin juga kepada bawahannya.

- Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan

anggota karena balas jasa yang di berikan oleh anggota terhadap organisasi dengan balas jasa akan memberikan kecintaan anggota terhadap organisasi jika kecintaan anggota terhadap organisasi semakin baik maka kedisiplinan kerja akan berjalan dengan baik.

- Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena dengan keadilan yang kuat maka para anggota menuntut keadilan yang sama antar sesama anggota yang lain nya.

- Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi moral, sikap, perilaku gairah kerja dan prestasi kerja anggota dan anggota pun merasa mendapat perhatian, pentunjuk, pengarahan, pengawasan serta bimbingan dari pimpinan.

- Hukuman dan sanksi

Hukuman dan sanksi mempunyai peran penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan hukuman dan sanksi yang semakin berat, anggota akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sikap dan perilaku indisipliner.

- Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan anggota organisasi. Pimpinan harus berani tegas dan bertindak untuk menghukum setiap anggota yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinanyang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi organisasi yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Beberapa pengertian kinerja yaitu:

1. Hasibuan (2007:195) menyatakan kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”
2. Veithzal (2004:309) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
3. Prawirosentono (2000:66) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing- masing,dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukumdan desuai dengan moral maupun etika.
4. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kesimpulan Kinerja yaitu sesuatu perilaku nyata yang di tampilkan seseorang atau sekelompok orang dalam sesuatu organisasi sesuai dengan peran, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### **2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- Otoritas

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

- Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

- Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan mode analisis data	Hasil penelitian
1	Heny Sidanti 2015	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	<b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. <b><u>Variabel dependen</u></b> Kinerja karyawan <b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			berganda	
2	M. Harli 2012	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Pegawai negeri sipil pada pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan selatan	<b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai <b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Amin Wahyudi 2006	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Pegawai kantor Informasi & Kehumasan Kabupaten Boyolali	<b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai <b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda	Hasil penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial maupun bersama-sama terhadap produktivitas kerja
4	Reza Ananto 2014	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Pegawai Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch	<b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai <b><u>Metode analisis</u></b>	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

			Regresi Linear berganda	
5	Rizki pratama 2017	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Karyawan di kantor Dinas transos Boyolali	<b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai <b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan melalui uji t. Hasil uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Regina aditya reza 2010	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Karyawan di PT Sinar Santosa Perkasa	<b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

		Banjarnegara	<p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai</p> <p><b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda</p>	terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Tampubolon 2009	<p><b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Pegawai pada organisasi yang telah menerapkan sni 19-9001-2001</p>	<p><b><u>Variabel independen</u></b> Faktor gaya kepemimpinan dan Faktor etos kerja</p> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai</p> <p><b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda</p>	penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja petugas Gaya kepemimpinan, etos dan kinerja petugas mengelaborasi 30 pertanyaan pada kuesioner dan didistribusikan kepada 50 petugas secara acak.
8	Yoga kusuma wardana 2014	<p><b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Pegawai kantor Kecamatan Cisauk</p>	<p><b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin</p>	Penelitian ini menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan,

		kabupaten Tangerang	kerja. <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai <b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda	motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Muhammad dzulkifli 2013	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Pegawai direktorat budidaya dan pascapanen florikultura Jakarta Selatan	<b><u>Variabel independen</u></b> Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi. <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja pegawai <b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Arini Yulianita 2017	<b><u>Sampel dan penelitian</u></b> Karyawan di CV. Cipta nusa sidoarjo	<b><u>Variabel independen</u></b> Faktor gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja <b><u>Variabel Dependen</u></b> Kinerja Karyawan <b><u>Metode analisis</u></b> Regresi Linear berganda	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.
--	--	--	--	--

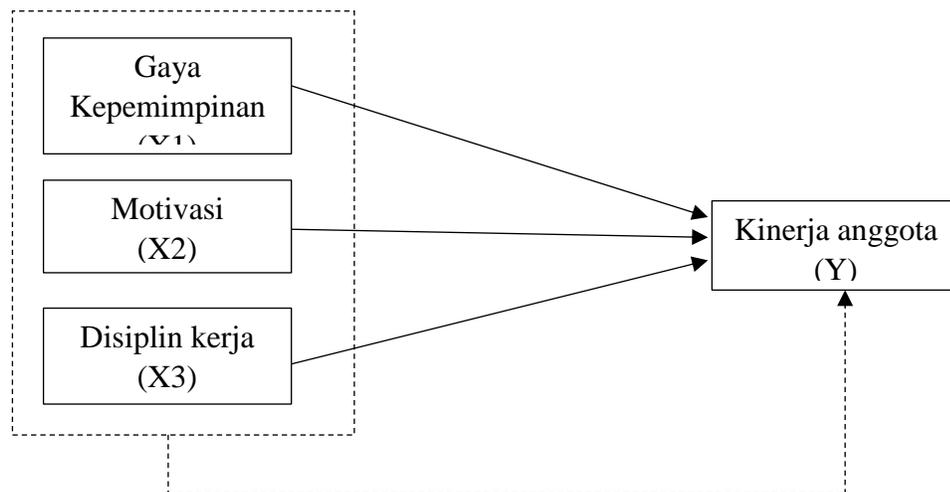
Sumber: Berbagai jurnal

### 2.3 Kerangka Konseptual

Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut untuk menganalisis pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo sehingga dapat mengetahui faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota.

Dalam penelitian ini kerangka berpikir akan digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan dari modal koseptual penelitian dari tinjauan penelitian terdahulu maka di dapat kan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang mmasih harus di buktikan kebenarannya (Sugiyono, 2004). Berdasarkan tinjauan pustaka dalam penelitian terdahulu yang telah di uraikan, maka hipotesis yang akan di kembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan untuk mempengaruhi kinerja anggotanya, pimpinan mampu mengambil keputusan secara konsistensi melibatkan anggota dalam mengambil keputusan , mampu mengendalikan emosional, menjaga toleransi antar anggotanya serta mampu mengendalikan bawahannya dengan baik.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo

2. motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat membuat anggota untuk lebih bekerja keras sehingga dapat menciptakan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi Menurut Veitsal(2010:837). Dengan motivasi yang kuat

mendorong anggota untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan cara melakukan cara untuk mencapai prestasi yang akan di capai melalui pengembangan diri serta peluang karir yang telah di tentukan oleh instansi untuk mencapai target diri dari seorang anggota dengan begitu instansi juga menyediakan sarana untuk mendukung agar tercipta motivasi diri yang kuat seperti tunjangan masa depan maupun tempat tinggal dari instansi kepolisian.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo

3. Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Hadikusumah (2000:115) Anggota kepolisian dituntut lebih disiplin untuk menghasilkan pekerjaan yang produktif dengan mengutamakan ketepatan waktu taat terhadap peraturan yang telah di tentukan serta tanggung jawab dalam berkerja dengan melaksanakan perintah dan tugas yang telah di sepakati

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja di butuhkan untuk mempengaruhi kinerja seorang anggota Sat Samapta Polres Probolinggo karena gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menggerakan dan mengatur anggotanya untuk lebih baik dalam menjalankan tugas tugas yang telah di tetapkan oleh instansi serta anggota harus memiliki motivasi yang kuat sehingga dapat produktif dalam menjalankan tugas serta meraih keinginan anggota untuk mempengaruhi kinerja lebih baik lagi dan juga menjunjung tinggi disiplin kerja yang baik dengan kedisiplinan yang tinggi anggota dapat meraih kinerja yang baik serta tanggung jawab dalam

menjalankan amanah dan tugas yang telah di tentukan oleh instansi Polres Probolinggo

H4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo.