

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan perilaku tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2018:388), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th. (2021:68) “Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, pemimpin memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok”. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan

pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Pemimpin dapat menunjukkan dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang disetujui oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat pada situasi tertentu.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau kebiasaan yang digunakan oleh pemimpin untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk didalamnya sumber daya manusia. Peran pemimpin sangatlah penting dalam melakukan kegiatan motivasi kepada sumber daya manusia yang menjadi pegawainya untuk dapat bekerja lebih baik. Dengan meningkatnya motivasi kerja para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dari pembahasan di atas, seorang pemimpin harus dapat memahami tipe gaya kepemimpinan, dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpinnya, sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, meningkatnya kinerja pegawai, dan tercapainya tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi

Menurut jurnal (Fahmi, 2018:92), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tertentu.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Pemimpin harus memiliki sejumlah sifat-sifat utama agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin harus

memiliki sejumlah nilai kepemimpinan dalam mengendalikan suatu organisasi (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th, 2021:44) diantaranya:

a. Integritas.

Integritas menyangkut mutu, sifat dan keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang menunjukkan kewibawaan dan kejujuran. Moralitas menyangkut ahlak, budi pekerti, susila dan ajaran tentang baik dan buruk.

b. Tanggung jawab.

Pemimpin harus bertanggung jawab atas apa yang dilakukan dan tidak dilakukannya untuk mencegah terjadinya penyimpangan penyimpangan dalam organisasi.

c. Visi pemimpin.

Kepemimpinan seorang pemimpin nyaris identik dengan visi kepemimpinannya. Visi adalah arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin.

d. Kebijaksanaan.

Kebijaksanaan yaitu kearifan seorang pemimpin dalam memutuskan sesuatu sehingga keputusannya adil dan bijaksana. Kebijaksanaan memiliki makna lebih dari kepandaian atau kecerdasan.

e. Keteladanan.

Keteladanan seorang pemimpin adalah sikap dan tingkah laku yang dapat menjadi contoh bagi orang-orang yang dipimpinnya. Keteladanan berkaitan erat dengan kehormatan, integritas dan moralitas pemimpin.

f. Menjaga kehormatan.

Seorang pemimpin harus menjaga kehormatan dengan tidak melakukan perbuatan tercela karena semua perbuatannya menjadi contoh bagi bawahan dan orang-orang yang dipimpinnya.

4. Latar Belakang Pemimpin

Pemimpin mampu memengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan muncul sejak adanya peradaban umat manusia (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th, 2021:45), menurutnya ada beberapa teori yang melahirkan pemimpin diantaranya:

- a. Teori Genetis menyatakan bahwa pemimpin itu tidak dapat direkayasa melainkan muncul karena bakat yang luar biasa yang dibawa sejak lahir. Bisa dipengaruhi oleh gen keturunan orang tua. dapat muncul karena situasi dan kondisi tertentu. Teori genetis bertentangan dengan Teori Sosial.
- b. Teori Sosial menyatakan bahwa pemimpin tidak dapat lahir begitu saja, tetapi harus disiapkan dan dibentuk untuk menjadi pemimpin, tiap orang dapat menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan/kaderisasi dan melalui proses pendidikan/pembelajaran.
- c. Teori Ekologis merupakan sintesa kedua teori di atas pemimpin yang baik jika sejak lahir telah memiliki bakat kepemimpinan kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan.

2.1.2. Motivasi Kerja

Tidak dapat dipungkiri dalam mencapai tujuan organisasi karyawan perlu diberikan motivasi agar dapat bekerja dengan baik. Semua hal tersebut sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai, tentunya tidak terlepas dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting dalam suatu yayasan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan kepada pegawai dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Andhi Sukma Hanafi dan Chairil Almy, 2018:1867).

Menurut Luthfia Hanik dalam jurnal Motivasi Karyawan (2018:51), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan presistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia sehingga pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2. Indikator motivasi kerja

Menurut Ganyang (2018:127), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Perhatian

Bentuk perhatian dari atasan dan perhatian dari rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Keinginan

Keinginan untuk melaksanakan tugas dari atasan, dan berkeinginan untuk bekerja dengan baik.

c. Keputusan

Keputusan untuk bekerja di perusahaan yang diinginkan.

d. Tindakan

Tindakan yang dapat dilakukan karyawan seperti bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan, karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, karyawan bekerja dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

e. Kepuasan

Karyawan merasakan puas jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun atasan merasa puas atas tugas yang dikerjakan karyawan, dan perusahaan puas atas kinerja karyawan dan pejabat.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi suatu syarat untuk mencapai hasil yang maksimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun nonformal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi atau organisasi apapun mengenai disiplin kerja pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh disiplin kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan dan Syaiful Edi dalam jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (2020:2167). “Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak”.

Disiplin adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Disiplin berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Menurut Sutrisno (2019:654) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mempercepat penyampaian tujuan organisasi”. Dari pengertian dan jenis-jenis disiplin kerja di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan bersedia untuk mentaati dan melaksanakan peraturan yang ada dan siap menerima sanksi apabila ia melakukan pelanggaran sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Eti Hadiati (2018:6). Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus menjadi indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Patuh dan taat terhadap aturan dan tata tertib perusahaan.
- b. Bekerja sesuai prosedur atau norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.
- d. Menghindari sanksi atau hukuman di perusahaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan (Heni Rohaeni,2018:21).

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya di lapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil 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 secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono dalam Ramadhan dan Nugroho, 2018:1397). Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektifitas

Efektifitas yaitu apabila tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Tanggung jawab bias dikatakan menjadi tombak dari berlangsungnya kinerja tersebut.

c. Disiplin

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif merupakan sebuah hal yang berkaitan dengan daya pikir, tingkat kepekaan, serta kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel *independent*, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Alviani (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja kinerja guru di MTs Negeri 2 Lamongan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 59 responden dari responden yang dipilih sebagai sampel. Model analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Mts Negeri 2 lamongan. Sedangkan hasil uji t nilai variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja membuktikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Lamongan.

Siti Zainia Sambana (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Bogor. Dalam penelitian ini jumlah sample yang digunakan sebanyak 85 orang guru. Model analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan 26,6% gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan uji t menunjukkan gaya kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja di SMK Negeri 3 Bogor.

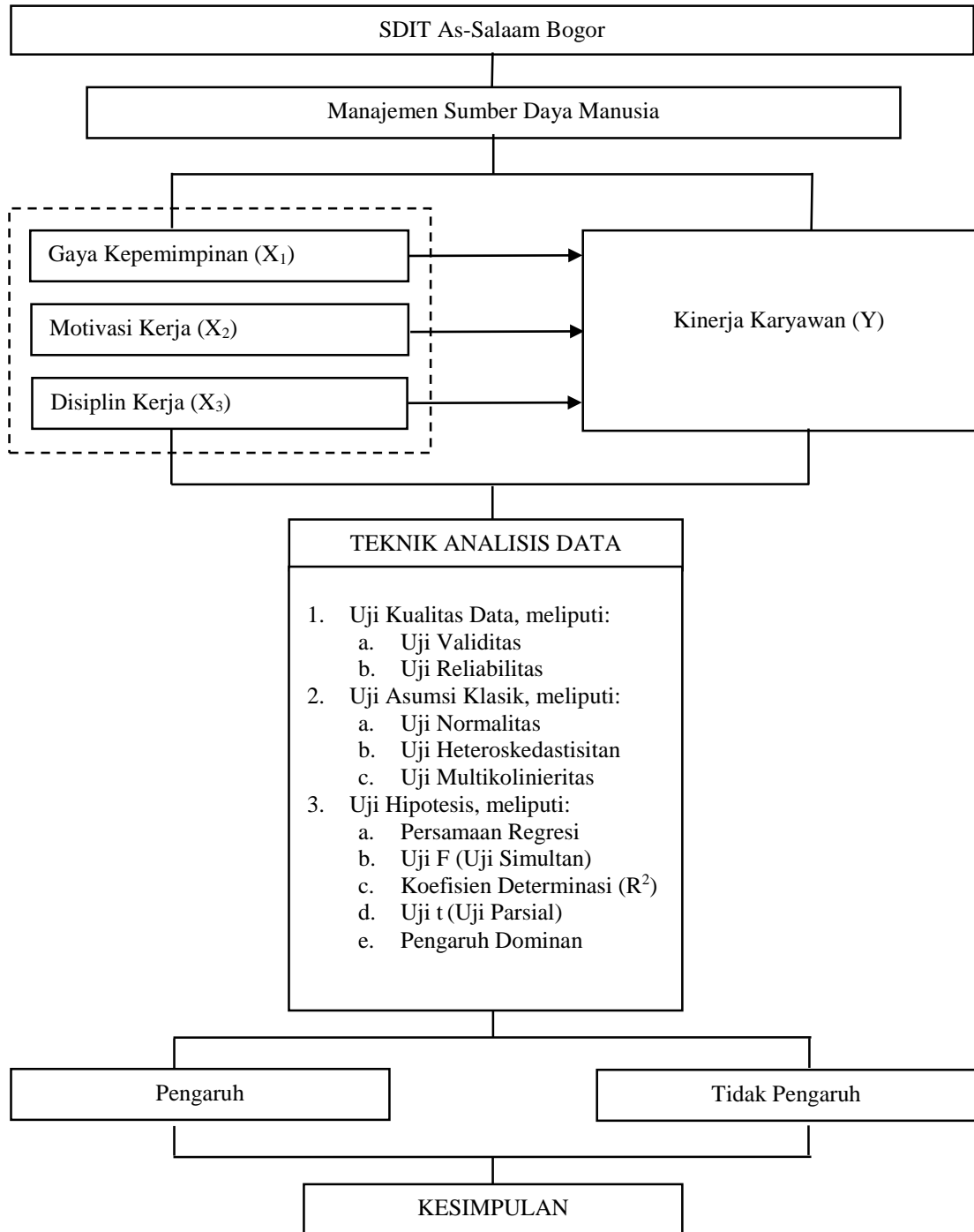
Amin Alhusaini (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU. dalam penelitian ini analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan jumlah sample yang digunakan sebanyak 50 responden dengan teknik pengumpulan data angket (kuisisioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jenis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukan 37,2% motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan uji t menunjukkan gaya kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja di SMK Negeri OKU.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Alviani (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lamongan	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi 36,6 2. Uji F Semua Variabel X berpengaruh positif kinerja guru. 3. Uji t, semua variabel berpengaruh terhadap kinerja guru
Siti Zainia Sambana (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Bogor	Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi 49,7 2. Uji F, semua variabel pengaruh terhadap kinerja guru 3. Uji t, hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Amin Alhusaini (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi 37,2 2. Uji F, semua variabel pengaruh terhadap kinerja guru 3. Uji t, hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Iwan Hermawan, S.Ag, 2019:27). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2022)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di SDIT As-Salaam Bogor.