

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada kondisi saat ini untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan sehari-hari seseorang harus bekerja keras agar kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi. Untuk memenuhi segala kebutuhan, masyarakat secara tidak langsung di tuntut untuk mempunyai penghasilan sebagaimana untuk mencukupi segala kebutuhan. Karena tuntutan itulah masyarakat termotivasi untuk mendapatkan penghasilan yang di dapatkan sebagian besar dengan cara bekerja, berbagai macam jenis pekerjaan yang ditekuni oleh masyarakat terutama seseorang yang bekerja pada instansi atau perusahaan tertentu.

Dalam sebuah perusahaan, seseorang yang bekerja didalamnya merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya dan faktor lainnya antara lain motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Semakin tinggi

motivasi karyawan semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pemimpin adalah orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberi perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam memimpin kelompok atau bawahannya. Di sini dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat berbuat adil, tidak membedakan suku, ras, dan juga tidak mementingkan kepentingan pribadi. Menurut Anoraga (2009:214) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati dan bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kartono (2003). Menurut Hakim dalam Regina (2010) motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Jika motivasi sangat tidak memuaskan, dan tidak adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi, padahal pelatihan kerja merupakan salah satu penunjang kinerja karyawan maka nantinya akan

berpengaruh terhadap suksesnya perusahaan. Reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang berprestasi, agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Namun ada beberapa perusahaan tidak memberikan program tersebut kepada karyawan yang berprestasi dikarenakan pelatihan kerja memerlukan dana yang cukup besar. Menurut Gibson dalam Abdillah (2011), menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perubahan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi yang tinggi terhadap karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang tegas, dan juga motivasi yang kurang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang tidak optimal.

PT. Lautan Belawan Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa tenaga kerja dan jasa usaha kontruksi dan sebagai perusahaan vendor bagi PT. PELINDO. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat masalah yang ditemukan di perusahaan tersebut berkaitan dengan kemampuan karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dikarenakan pekerjaan karyawan yang terlalu santai dan terkadang kurang teliti dalam pekerjaannya, misalkan saja pekerja atau karyawan yang berada pada

bagian Tally bertugas mencatat dan mengurus *container* (kontainer) petikemas yang turun dari kapal, setelah karyawan menyelesaikan tugasnya, para karyawan lebih memilih banyak bersantai dan ada beberapa karyawan yang melakukan ijin atau tidak hadir pada saat jam kerja berlangsung.

Demikian tentang temuan identifikasi masalah yang terlihat di PT. Lautan Belawan Jaya yang berkaitan dengan kurangnya motivasi kerja dari pimpinan kepada karyawannya, dalam bentuk pemberian penghargaan (*reward*), hal ini dikarenakan para karyawan PT. Lautan Belawan Jaya bekerja dilingkungan dan dibawah naungan PT. PELINDO, maka dalam pemberian penghargaan akan diberikan langsung oleh PT. PELINDO, namun PT. Lautan Belawan Jaya tetap melakukan pemberian gaji tepat waktu, uang pesangon diberikan setiap tahunnya, dan lainnya. Begitu juga dengan temuan identifikasi masalah kepemimpinan di PT. Lautan Belawan Jaya yaitu kurangnya ketegasan pimpinan dalam pemberian sanksi, para karyawan yang bersalah dan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar pastilah perusahaan memberikan sanksi, namun para karyawan bekerja langsung dibawah naungan PT. PELINDO dan diawasi langsung oleh PT. PELINDO yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan dilapangan saat bekerja, PT. Lautan Belawan Jaya hanya sebagai penyedia tenaga kerja untuk PT. PELINDO sehingga setiap pengawasan dilakukan oleh PJP (Penanggung Jawab Pekerja), oleh karena itu PT. Lautan Belawan Jaya tidak berperan secara wslangsung. Serta identifikasi masalah mengenai pimpinan cenderung memberikan beban pekerjaan lebih kepada karyawan tanpa memperhatikan kondisi setiap karyawannya, pada beberapa divisi tertentu misalkan saja pada bagian Tally yang menjalankan operasi pekerjaan menjadi 2 shift, dikarenakan lingkungan eksternal yang

terdapat di dekat lingkungan kerja yang cukup berbahaya bagi pekerja yang bertugas pada jam malam, hal ini dikarenakan banyaknya begal dan adanya perang antar warga sekitar, maka perusahaan menerapkan adanya 2 shift untuk setiap anggotanya, dan terdapat juga pimpinan yang bekerja melewati waktu jam bekerja, dikarenakan pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat, misalkan saja pada bagian divisi Teknik, setiap alat yang mengalami kerusakan harus dikerjakan dengan cepat agar alat dapat digunakan kembali, namun tidak memperhatikan kondisi pekerja yang sudah melewati jam bekerja. Serta identifikasi masalah lainnya adalah pimpinan tidak menerapkan kegiatan pelatihan bagi karyawannya, terdapat beberapa divisi yang melakukan kegiatan pelatihan terlebih dahulu dan ada yang tidak melakukan kegiatan pelatihan, hal ini dikarenakan perusahaan mengutamakan pekerjaan yang berat terlebih dahulu yang melakukan kegiatan pelatihan, namun tidak semua diterapkan pelatihan, padahal semua pekerjaan memiliki resiko kecelakaan kerja masing-masing jika tidak diberi pelatihan terlebih dahulu.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kepada PT. Lautan Belawan Jaya. Peningkatan kinerja karyawan belum optimal diduga karena kurangnya sikap kepemimpinan dalam memotivasi karyawannya. Bila peran pemimpin yang dianggap baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi. Dalam hal ini, pimpinan dan karyawan berada dalam suatu kondisi yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Pimpinan dan karyawan harus menjaga hubungan baik, agar tidak menimbulkan perselisihan antara pimpinan dan karyawan. Rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kepemimpinan yang otokratis dan motivasi yang minim dari pimpinan. Kemudian, timbul pemikiran

bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya Medan Belawan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam pemberian sanksi.
2. Kurangnya motivasi pimpinan kepada karyawan, dalam bentuk pemberian penghargaan (*reward*).
3. Kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan karena kemampuan karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pimpinan cenderung memberikan beban pekerjaan lebih kepada karyawan tanpa memperhatikan kondisi setiap karyawannya.
5. Pimpinan tidak menerapkan kegiatan pelatihan bagi karyawannya.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi masalah kepemimpinan dan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya. Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi pada masalah: Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya Medan Belawan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya
- c. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori sumber daya manusia khususnya dalam masalah kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan perusahaan terhadap masalah yang dihadapi untuk menciptakan kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

c. Manfaat Akademis

Sebagai masukan atau mendapat informasi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta sebagai acuan dan referensi bagi penelitian lain untuk masalah yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORETIS**

#### **2.1 Uraian Teoretis**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Kepemimpinan menurut Amirullah (2015:167) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Thoha (2010:42) dalam Ayu Et Al. (2019) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2008) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara

mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin, 2005).

Dari penjelasan yang telah disebutkan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang diartikan kepemimpinan itu adalah proses menggerakkan , mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu agar tercapainya tujuan tertentu. Dan dapat disimpulkan jika kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meingkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Seperti yang telah kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. namun ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati (2014:106-107), di antaranya adalah :

#### **1. Karakteristik**

Pribadi pemimpin yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

## 2. Kelompok Yang Dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

## 3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

### **2.1.1.3 Indikator indikator kepemimpinan**

Indikator–indikator kepemimpinan menurut Amirullah (2015:119) diantaranya:

1. *Contingent Reward*, pemimpin menawarkan dan menyediakan sejumlah imbalan jika hasil kerja bawahan memenuhi kesepakatan.
2. *Active management by exception*, pemimpin menetapkan sejumlah aturan yang perlu ditaati dan secara ketat ia melakukan control agar bawahannya terhindar dari kesalahan.
3. *Passive management by exception*, pemimpin hanya dapat melakukan intervensi dan koreksi apabila masalahnya makin memburuk atau bertambah serius.

#### **2.1.1.4 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Serta menurut Heidjrachman dan Husnan (Frengky Basna, 2016:320) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Menurut Sutarto (Edy Sutrisno, 2009:222) pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- a. Cara memberi perintah
- b. Cara memberikan tugas
- c. Cara berkomunikasi
- d. Cara membuat keputusan
- e. Cara mendorong semangat bawahan
- f. Cara memberikan bimbingan
- g. Cara menegaskan disiplin
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- i. Cara memimpin rapat
- j. Cara menegur kesalahan bawahan dan lain-lain.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010). Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Menurut Sutrisno (2012:110) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu berterampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan keterampilan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan baik.

Para karyawan perlu dimotivasi karena adanya motivasi karyawan akan tersugesti melakukan pekerjaannya dengan semangat serta efektif dan efisien. Motivasi yang timbul dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Di pihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi ekstrinsik. Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi.

Sebaliknya, jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (frustasi).

Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang diharapkan berbeda-beda, maka sangat penting bagi pemimpin untuk mengetahui apa kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika pemimpin dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Menurut Hamalik (Sutrisno, 2009:111) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu :

- a. Motivasi dipandang dalam suatu proses.
- b. Menentukan karakter dari proses ini

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2012:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan :

- a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup dimuka bumi ini.
2. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan Untuk memperoleh pengakuan itu dapat diliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi seorang :

1. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memngaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan, utama bagi para karyawan untuk menghidup diri beserta keluarganya.
3. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Adanya jaminan pekerjaan, perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
5. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

### **2.1.2.3 Indikator-indikator motivasi**

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

*Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

*Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancamannya merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Afiliation or Acceptance Needs*)

*Afiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.



#### 4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

*Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya..

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

*Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2008:94) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai oleh

seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:74) yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- f. Nilai-nilai dominan, yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah dan efisiensi yang tinggi.
- g. Aturan-aturan perilaku, yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
- h. Norma-norma, yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan perbuatan

apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi pimpinan untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

### **2.1.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:68) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
  - a. Ketepatan hasil kerja
  - b. Ketelitian hasil kerja
  - c. Kerapihan
2. Kuantitas Kerja diukur dengan menggunakan indicator hasil kerja.
3. Kedisiplinan diukur dengan menggunakan indicator sebagai berikut:
  - a. Kehadiran
  - b. Peraturan perusahaan
4. Ketepatan Waktu diukur dengan indikator kecepatan waktu kerja
5. Dimensi dampak interpersonal indikatornya adalah:
  - a. Bekerja sama
  - b. Komunikasi
  - c. Peran serta

### **2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periode untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara

rutin dan teratur. Menurut Sutrisno (2010:179) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a. *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timelines* merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- d. *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana pengguna sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
- e. *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal supervision* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil, pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

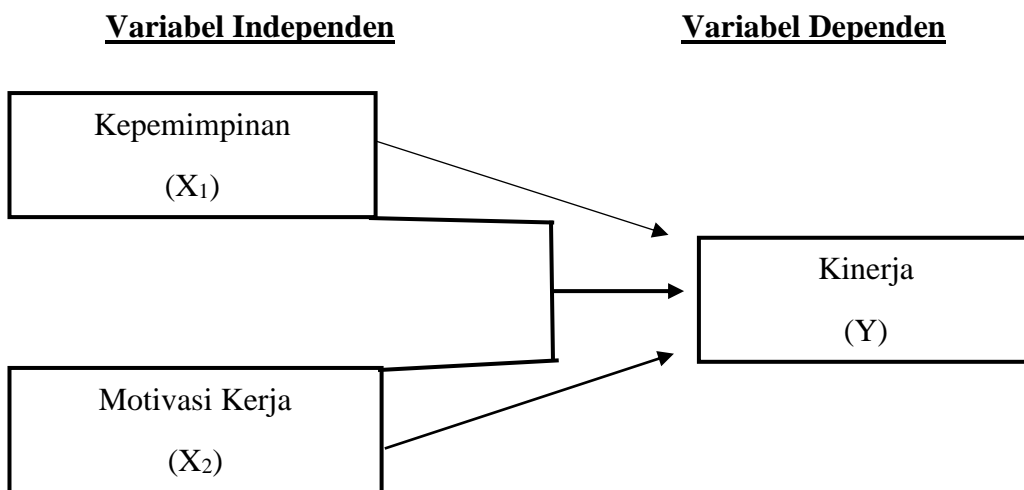
No	Peneliti/Tahun	Judul	Keterangan
1.	Maria Rini Kustrianingsih, Journal of Management volume 02 nomor 02, Maret 2016	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota Semarang.	Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinas kebudayaan dan pariwisata kota Semarang.
2.	Delti, Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis volume 3, nomor 2, 2015	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo coal mining di Kabupaten Kutai Barat adalah 18,4% atau sama dengan rendah dengan kata lain kepemimpinan hanya 18,4% mempengaruhi kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. kepemimpinan dan kinerja karyawan yang terjadi telah baik, namun belum maksimal.
3.	Monce Brury Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen volume 4 ,nomor 1, 2016: 1-16	Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sar Sorong	Variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti/Tahun	Judul	Keterangan
4.	Randy Mars Tornado, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Tahun 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel Di Makassar.	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tree Hotel di Makassar pada tahun 2014.

Sumber: Data Penelitian Terdahulu, 2018

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh Parsial
- : Pengaruh Simultan

### **2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan perusahaan sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Edwar Sallis, 2006). Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan perusahaan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap kinerja karyawan, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008). Hasil penelitian Carudin (2011), Tetuko (2012), Susanto (2012) menemukan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap positif kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, Handoko (2009:252). Sedangkan menurut Sutrisno (2012:110) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan satu aktivitas tertentu, oleh karena itu karena motivasi sering kali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun studi yang dilakukan oleh Riyadi (2011) menggunakan prediktor motivasi kerja dalam memprediksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Suparmi (2010) bahwa pengaruh kepemimpinan seseorang akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan dalam bekerja.

Hal ini juga didukung oleh Thoha (2007:203) bahwa motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam Motivasi Kerja Kinerja Karyawan melaksanakan tugasnya. Selanjutnya hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya Medan Belawan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya Medan Belawan.
- c. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya.