

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat penting didalam perusahaan untuk mencapai tujuan, perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten terutama di era globalisasi yang saat ini sedang terjadi. Karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan maupun organisasi harus dapat beradaptasi dengan baik dan mampu bersaing sehingga dapat menjawab semua tantangan ataupun masalah yang akan datang. Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan pegawai yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu bagian bidang dari manajemen umum, seperti manajemen pemasaran, manajemen operasi, dan manajemen keuangan. Namun, pengaplikasian manajemen sumber daya manusia sendiri tidak hanya dilakukan didalam perusahaan saja, didalam organisasi juga menjadi bagian penting untuk tercapainya tujuan yang akan di raih.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan,

pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara kepada masyarakat untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi. Dalam hal ini masyarakat/ Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menjadi perhatian pemerintah masalah ketenagakerjaan karena dimana Negara wajib mensejahterakan warga negaranya. Oleh karena itu pemerintah selalu berupaya untuk memberikan pelayanan ataupun jaminan kepada seluruh para pekerja yang ada di Indonesia. Sebelum adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenaga Kerjaan ada yang namanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang dikelola PT.Jamsostek (Persero), akan tetapi telah berubah menjadi BPJS Ketengakerjaan yang didirikan dan diresmikan sejak tanggal 01 Januari 2015.

Secara kronologis proses terbentuknya jaminan sosial ketenagakerjaan semakin transparan. Program jaminan sosial adalah program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi. Dan menjadi sarana penjamin arus penerimaan penghasilan untuk tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya

resiko kecelakaan kerja ataupun resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau tenaga kerja dan pengusaha.

Untuk pencapaian tugas-tugas dan membentuk sebuah pekerjaan pegawai itu terjadi karena adanya kinerja pegawai. Menurut Arifin et al (2019:10) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Selanjutnya menurut Gomes (2013:118) mendefinisikan kinerja pegawai ungkapan seperti *output*, efesiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas.

Dari kesimpulan diatas definisi kinerja diatas penulis dapat simpulkan bahwa kinerja pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Cabang Tanjung Morawa merupakan variable yang penting kearena, kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja seorang pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan dengan hasil yang berkualitas.

Untuk mengungkap fenomena masalah tentang kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, peneliti melakukan prasurvei dengan melakukan wawancara dengan Sekretaris BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa dan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya dalam kategori baik, akan tetapi masih perlu peningkatan seperti masih ada pegawai yang tidak mengikuti peraturan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa sehingga berdampak menurunnya kinerja yang diberikan dan masih kurangnya interaksi pimpinan kepada bawahan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, banyaknya pegawai yang tidak datang

tepat waktu, masih kurangnya gaya kepemimpinan yang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa adalah gaya kepemimpinan. *Leadership* merupakan orang yang memimpin suatu organisasi ataupun perusahaan yang memiliki kemampuan keterampilan dan membimbing seluruh tim didalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Menurut Hasibuan (2011:62) Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah di tentukan. Maka dari itu, seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dengan sikap kerja yang baik dan bijaksana dalam memimpin perusahaan sehingga dapat mempengaruhi pikiran dan perasaan para pegawai dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap sikap kerja diantaranya Rohma Nurlia (2017), Intan Permata Sari (2021), Maulana aditya pratama (2019). semuanya menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenaga Kerjaan Cabang Tanjung Morawa adalah sikap kerja. Dimana sebuah tindakan yang akan diambil oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan membuat hasil yang sebanding dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan disebut sikap kerja. Sikap terhadap pekerjaan dapat diekspresikan sebagai

kecenderungan terhadap perasaan dan pikiran kepuasan ataupun ketidak puasan kerja. Setiap orang memiliki sikap yang baik maupun buruk, ketika berkerja seorang pegawai sikap kerja tersebut dapat dilihat dari respon berupa emosional terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan juga rasa percaya diri ketika bekerja. Sikap terhadap pekerjaan memiliki dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja meliputi rasa aman nyaman, peralatan kerja, kondisi kerja, dan hubungan industrial. Dan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seperti, psikologis, emosional, keintiman dengan rekan kerja. Dengan tingkat kenyamanan yang sangat baik ditempat kerja dapat menciptakan sikap kerja yang positif. Menurut Robbins (2011:16) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negative yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh sikap kerja terhadap kinerja diantaranya penelitian terdahulu dari Sapran Renaldi (2015), Pakja Albrens Hafriju Munthe (2022), Dinaria Br. Sembiring (2018) semuanya menarik kesimpulan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Kurangnya interaksi pimpinan kepada bawahan
- b. Banyaknya pegawai yang tidak datang tepat waktu
- c. Masih kurangnya gaya kepemimpinan yang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya.

1.3 batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan di teliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BPJS ketenaga kerjaan cabang tanjung morawa?
2. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai BPJS ketenaga kerjaan cabang tanjung morawa?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan sikap kerja terhadap pegawai BPJS ketenaga kerjaan tanjung morawa?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPJS ketenaga kerjaan cabang tanjung morawa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai BPJS ketenaga kerjaan cabang tanjung morawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai BPJS ketenaga kerjaan cabang tanjung morawa.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan informasi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Cabang Tanjung Morawa

2. Bagi perusahaan

Dapat memberikan gambaran ataupun masukan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan menetapkan kebijakan bagi perusahaan BPJS Ketenaga Kerjaan Cabang Tanjung Morawa.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan yang tertarik khususnya dibidang manajemen konsentrasi MSDM.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Selanjutnya menurut Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau untuk kinerja.

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis simpulkan kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja seorang pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan dengan hasil yang berkualitas.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Suryardi Prawirosentono (2011:27) yaitu:

- a. Efektifitas dan efesieni bida suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang diacapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak

efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b. Otoritas (wewenang) 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.
- c. 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.
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e. Budaya organisasi
Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.
- f. Stres
Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi seorang karyawan suatu organisasi.

2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2012:69) Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu kinerja pegawai memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut.

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah deprogramkan.

2.1.1.4 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike” dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga. Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan Penggabean (2013:15) antara lain:

- a. Rating Scales (Skala Rating) Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- b. Checklist Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat

di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

- c. **Critical Incident (Peristiwa Kritis)** Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan 15 umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
- d. **Ranking Penilai** membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.
- e. **Work Standard (Standar Kerja)** Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.
- f. **Management By Objective (Manajemen Berdasarkan Sasaran)** Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.
- g. **Field Review (Peninjauan Lapangan)** Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di review, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia

bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk memudahkan para manager melakukan penelitian kinerja pegawai maka dikelompokkan beberapa aspek atau kriteria dalam dalam kinerja. Berikut Menurut para ahli tentang dimensi dan indicator kinerja pegawai. Menurut wirawan (201:53) menyatakan “ Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Menurut Wirawan (2012:67),

Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan indicator kinerja.

a. Kualitas Kerja

Menurut Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiaensi suat pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b. Kuantitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadakan dengan angka.

c. Tanggung Jawab

Menurut Burhanudin (2000) tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang dibebankan dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan.

d. Kerjasama

Menurut KBBI kerjasama memiliki arti kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah, dan sebagainya) untuk mencapai tujuan bersama.

e. Inisiatif

Menurut KBBI inisiatif adalah membuat langkah pertama dalam mengusahakan sesuatu.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. “Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan” Hasibuan (2011:62).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat Thoha (2013:49).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula

dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin Rivai (2014:42).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ialah orang yang memimpin suatu organisasi ataupun perusahaan yang memiliki kemampuan keterampilan dan membimbing seluruh tim didalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.

2.1.2.2 Tipe gaya kepemimpinan

Ada tiga macam tipe gaya kepemimpinan Mangkunegara (2011:77) yaitu antara lain:

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “policy” dilakukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas, pekerjaan khusus dan teman kerja setiap anggota. Kemudian pimpinan cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.

b. Gaya kepemimpinan demokrasi

Kepemimpinan ini biasaya kepuasan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pimpinan. Persoektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasehat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja kepada anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya.

c. Gaya kepemimpinan *laissez/faire*

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara spontan dan pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara spontan dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian tersebut.

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Dalam buku “Kepemimpinan yang Efektif, Hadari Nawawi (1995:74) menyebutkan fungsi kepemimpinan memiliki 2 dimensi yaitu:

- a. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan suatu tindakan yang terlihat pada tanggapan orang-orang atau karyawan yang dipimpinya.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin. 19 Dari kedua dimensi tersebut, menurut Hadari Nawawi secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:
- c. Fungsi Instruktif Pemimpin yang bertugas atau berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan

secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

- d. Fungsi Konsultatif Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan apabila pemimpin perlu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- e. Fungsi Partisipasi Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan posisi masing-masing.
- f. Fungsi Delegasi Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan atau melimpahkan suatu wewenang dalam mengambil keputusan. Fungsi 20 delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan.
- g. Fungsi Pengendalian Fungsi pengendalian adalah seorang pemimpin harus dapat mengatur anggotanya secara terarah dan efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Terhadap banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Afandi (2018:115) sebagai berikut:

- a. Keterangan emosional

Yaitu yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang jelas kebenarannya.

b. Komunikatif

Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan pimpinan.

c. Memberi keputusan

Yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan. Sebab putusan pimpinan benar dan tepat maka akan mendapat pahala 27 kali, sedangkan putusan pimpinan yang salah atau tidak tepat maka akan mendapat pahala/ganjaran. Bisa dibayangkan tidak ada putusan pimpinan tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

d. Mengawasi

Yaitu turun kelokasi kerja karyawan/ pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.

e. Evaluasi

Yaitu melihat hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karir pegawai.

f. Disiplin

Yaitu pimpinan yang taat akan menjadi contoh bawahan.

2.1.2.5 Indikator Gaya kepemimpinan

Sondang P. Siagian menyebutkan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan analisis. Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.
- b. Keterampilan berkomunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan tau pegawai.
- c. Rasionalitas dan objektivitas. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
- d. Programatis. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan terkonsep.
- e. Keberanian mengambil keputusan. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.

2.1.3 Sikap kerja

2.1.3.1 Pengertian sikap kerja

Pengertian sikap kerja menurut Robbins (2011:16) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negative yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sedangkan menurut Kenneth (2011:129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Jadi sikap kerja adalah perilaku, perasaan, pernyataan, ataupun respon yang baik maupun buruk dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor sikap kerja

Menurut Blum and Nylon (2011) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

- a. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- b. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- c. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- e. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
- f. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.
- g. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.3 Macam-macam sikap kerja

Adapun macam-macam sikap kerja antara lain:

- a. Sikap kerja yang Efektif adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektif

adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas.

- b. Sikap kerja yang Efisien adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat.
- c. Sikap kerja Prestatif adalah bersikap atau berperilaku kerja prestatif merupakan salah satu modal dasar untuk mencapai kesuksesan dalam berwirausaha. Prestatif dalam hal ini mempunyai arti bahwa seorang yang berwirausaha mempunyai sikap yang selalu berambisi ingin maju dalam segala bidang.

2.1.3.4 Indikator sikap kerja

Adapun indikator – indikator yang mempengaruhi sifat kerja menurut Robbins (2011) yaitu

- a. Sikap yang memiliki arah
arti nya sikap tersebut mendukung atau tidak mendukungnya dalam menerima pekerjaan tersebut
- b. Sikap memiliki intensitas
maksudnya sikap yang memiliki kedalaman atau kekuatan dalam menerima sesuatu yang belum pasti
- c. Sikap mempunyai keluasaan artinya
kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap suatu objek yang akan di kerjakan
- d. Sikap yang memiliki konsistensi

maksudnya kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap objek sikap tersebut

e. Sikap yang memiliki spontanitas

artinya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh para penelitian dapat dilihat seperti pada table berikut ini:

Tabel 2. 1Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sapran Renaldi (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja terhadap kinerja karyawan pada department SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Rohma Nurlia (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung	- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Pakja Albrens Hafriju Munthe (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan	- Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap Kerja berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap kinerja
4	Intan Permata Sari (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Tani Subur Nagari Cubadak	- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Dinaria Br. Sembiring (2018)	Pengaruh Sikap Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di yayasan diperguruan nasional medico	- Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6	Maulana aditya pratama (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh motivasi kerja (studi kasus pada PT. Pegadaian(Persero))	- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian Setiadi (2013).

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variable-variabel penelitian yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (*Independent*)

Gaya Kepemimpinan	(X1)
Sikap Kerja	(X2)
b. Variabel Terikat	(<i>Dependent</i>)
Kinerja	(Y)

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

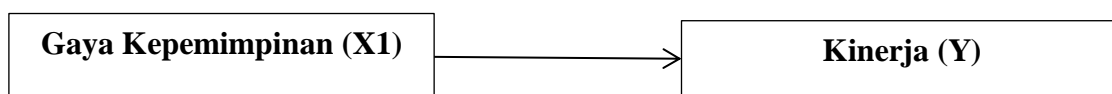
Kepemimpinan dapat di pahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerja sama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat di pengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela dan sepenuh hati (Efendi, 2017: 2)

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang di sukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang di hadapinya, sedangkan jika karyawan yang kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya di topang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi

bawahannya untuk meningkatkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama (Batubara, 2020: 52)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Intan permata sari (2021), Rohma Nurlia (2017), Sapran Renaldi (2015)

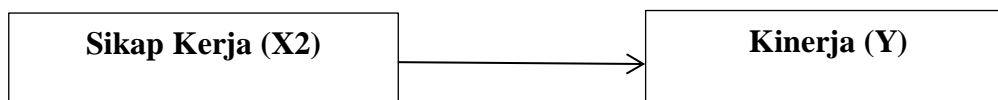


Gambar 2. 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sikap atau attitude didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. (Krietner dan Kinicki dalam Wibowo, 2013:49).

Menurut Azwar (2013:17) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap yaitu Pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama dan faktor emosional.

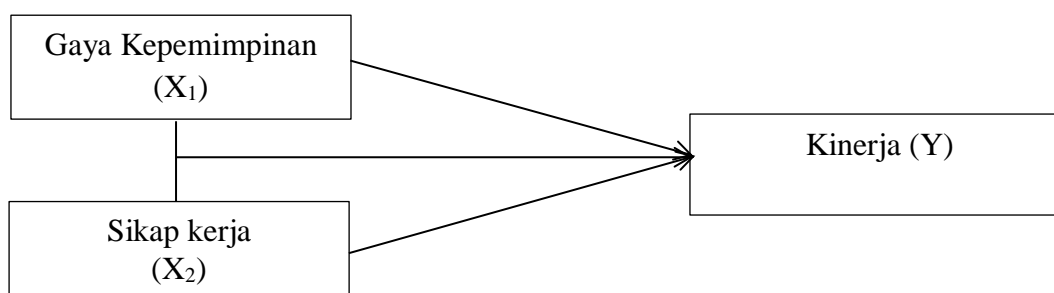


Gambar 2. 2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan dan sikap kerja kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila sikap pemimpin yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Untuk lebih mudah pemahamannya tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa
2. Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa
3. Gaya kepemimpinan dan Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa