

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, membutuhkan berbagai sumber daya seperti manusia, material dan mesin. Sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintahan adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil kerjanya secara maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan bagi setiap organisasi (Hussein, 2017:1).

Menurut Mangkunegara(2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai keperluan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja. Sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari Instansi dapat tercapai. Hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan. Merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi, instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal. Sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada kantor Bea dan Cukai Belawan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Untuk mengungkapkan fenomena tentang kinerja pegawai kantor Bea dan Cukai Belawan, maka penulis melakukan prasurvei dengan melakukan wawancara kepada Bagian SDM. Dari hasil prasurvei tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai terlihat belum optimal. Hal ini didukung dengan pernyataan bahwa terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu penulis menemukan kinerja pegawai menurun ditandai dengan adanya kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang dibebankan, tidak tepat waktu dalam kembali bekerja, adanya tidak sesuai penempatan karyawan dengan kemampuan pekerjaan yang dibebankan serta kurang terampilnya pegawai dalam

membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal sehingga membuat waktu pekerjaan terlambat atau tidak sesuai dengan standar instansi.

Kantor Bea dan Cukai Belawan merupakan kantor yang mengawasi dan melayani barang ekspor dan impor di pelabuhan Belawan, tujuan utama dari pelaksanaan tersebut adalah untuk menghindari birokrasi panjang yang harus dilewati oleh setiap pengekspor dan pengimpor dalam beraktivitas. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kantor ini tergantung pada kinerja para pegawai yang ada. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada kantor Bea dan Cukai Belawan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk mengawasi serta melayani barang – barang ekspor dan impor. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, komitmen organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Bea dan Cukai Belawan adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan

kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Menurut Wahyudi (2017:5), bahwa gaya kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Wahyudi (2017:2), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kerlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Sedangkan menurut Sutikno (2014:8), kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Bea dan Cukai Belawan adalah Sikap Kerja menurut Feist dalam Fauzan (2018: 45) “Sikap adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensimaupun individualitas, pada perilaku yang akan dilakukan dan ditonjolkan seseorang.

Pendapat berikutnya dari (Fattah, 2017:11) kinerja adalah berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya disiplin, dan berkomunikasi dengan baik .

Kartono (2014:55) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir..

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Sikap kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bea Dan Cukai Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah yang dapat diambil berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut :

- a. Masih ada pegawai kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang dibebankan.
- b. Masih ada pegawai tidak tepat waktu dalam kembali bekerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada sikap kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai belawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Belawan
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Belawan
- c. Apakah sikap kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Belawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Belawan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Belawan.
- c. Apakah sikap kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Belawan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan.
- b. Untuk menambah pengetahuan khususnya
- c. Sebagai bahan informasi tentang kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap suatu perusahaan.
- d. Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan mendapatkan ilmu pengetahuan baru bagi penulis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah unjuk kerja yang dapat di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

Kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya (Hoda, 2016:56). Pengetian kinerja organisasi merupakan salah satu ukuran tercapainya efektivitas atau tujuan organisasi.

Pandangan lain bahwa kinerja adalah berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya disiplin, dan berkomunikasi

dengan baik (Fattah, 2017:11). Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Arti penting penilaian Kerja

Semakin banyaknya perusahaan yang lahir, dengan sendirinya akan diikuti dengan semakin banyaknya kebutuhan sumber daya manusia (sdm) yang akan dilibatkan dalam mengawakili perusahaan-perusahaan tersebut.

Tujuan utama sistem penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (Fattah, 2017:15)

- 1) Sebagai dasar atau pedoman dalam rangka pemberian penghargaan.
- 2) Sebagai dasar untuk promosi, mutasi, PHK, dan sebagainya.
- 3) Mengidentifikasi potensi pegawai yang berkinerja tinggi.
- 4) Validasi prosedur seleksi.
- 5) Evaluasi program pelatihan sebelumnya.
- 6) Membantu perkembangan dan perbaikan kerja.
- 7) Mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan.
- 8) Mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja.

- 9) Menetapkan kesepakatan antara supervisor (atasan) dengan pegawai mengenai harapan dan keinginannya.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :(Shaleh, 2018:8).

- 1) Sikap mental yang meliputi disiplin dan etika.
- 2) Pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan nonformal.
- 3) Keterampilan yang terdiri dari kecakapan (ability) dan pengalaman (experience).
- 4) Manajemen merupakan sistem diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf ataubawahannya.
- 5) Hubungan kerja yang harmonis berarti menciptakan lingkungan kerja keserasian hubungan yang dapat memberikan motivasi.
- 6) Tingkat penghasilan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai akan berpengaruh kepada peningkatan pengabdian yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja.
- 7) Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
- 8) Kesempatan berprestasi merupakan harapan pegawai.

Dalam pandangan lain faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation): (Hoda, 2016:56).

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut schuler dan dowling dalam (keban, 2014:212) :

1) Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

2) Kualitas kerja

Suatu hasil yang dapat diukur secara efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

3) Kerja sama

Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.

4) Pengetahuan tentang pekerjaan Individu karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan.

5) Kemandirian kerja Mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan

tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan.

- 6) Kehadiran dan ketepatan waktu
- 7) Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi
- 8) Inisiatif dan penyampaian ide-ide sehat
- 9) Kemampuan supervisi dan teknis

2.1.3 Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018:258) sikap adalah ekspresi perasaan (inner feeling), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidakbahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek.

Feist dalam Fauzan (2018: 45) “Sikap adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensimaupun individualitas, pada perilaku yang akan dilakukan dan ditonjolkan seseorang”.

Sedangkan Robbins dalam Fauzan (2018: 45) “Sikap Kerja yaitu berbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Robbins dalam Fauzan (2018:46), Faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap terbagi menjadi empat bagian yaitu :

- 1) Keturunan, menunjuk pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
- 2) Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan sikap kita dibesarkan.
- 3) Situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap sikap yang akan digunakan.
- 4) Kebiasaan, mempengaruhi dampak dari sikap, karena jika apa yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik itu berbentuk positif ataupun negatif, pasti tentunya akan menjadisek sikap seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

c. Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Robbins dalam Fauzan (2018:46), Faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap terbagi menjadi empat bagian yaitu :

- 1) Keturunan, menunjuk pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
- 2) Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan sikap kita dibesarkan.
- 3) Situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap sikap yang akan digunakan.

- 4) Kebiasaan, mempengaruhi dampak dari sikap, karena jika apa yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik itu berbentuk positif ataupun negatif, pasti tentunya akan menjadi sikap seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

d. Indikator Sikap Kerja

Menurut Sapran Rnaenaldi (2015:18) dalam penelitian terdapat 5 indikator sikap kerja, yaitu:

- 1) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- 3) Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- 5) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

2.1.4 Gaya kepemimpinan

a. Defenisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Northouse, 2015).

Menurut Sutrisno (2014:6) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut pemahaman para ahli tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama, bukan saling merendahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Alimudin dan Sukoco (2017:9), gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin.

Menurut Rivai (2014:9), gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi, atau

dapat dikatakan gaya kepemimpinan merupakan suatu corak perilaku dan strategi yang disukai.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Martoyo yang dikutip oleh Delti (2015:497), indikator- indikator Gaya Kepemimpinan yaitu:

- a) Kemampuan Analitis
- b) Ketrampilan
- c) Keberanian
- d) Kemampuan Mendengar
- e) Ketegasan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut

memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 5) Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan kekeluasan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelusuran terhadap studi atau karya terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan untuk menghindari duplikasi atau plagiarisme dan menjamin aslinya penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Handayani, R.(2020:9)	Pengaruh sikap kerja dan diri terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variable moderator (studi pada kantor distrik navigasi kelas I belawan). JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis).	- Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. - Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Korompis, R. C., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2017:1)	Pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.	-Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . -Kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Disiplin Kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Mairahmah, T., Syamsir, S., Putri, E. A., & Alhamdra, M. I. (2023:10)	Presepsi pegawai terhadap pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan Dinas Sosial Kota Padang.	- Presepsi Pegawai Terhadap gaya kepemimpinan bervariasi dan memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.
4.	Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi	- Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	(2015:60)	pemimpinan terhadap kinerja karyawan daihatsu charisma manado.	karyawan. - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Inovasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Handayani, R. (2020:12)	Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan)	Variabel sikap kerja, Variabel kemampuan diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai, Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel sikap kerja dan kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Nimpuno, G. A. (2015:23)	Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.	- Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018:23)	Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. - Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. - Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. - Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
8	Subakti, A. G. (2013:22)	Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. -Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. -<i>Pengaruh positif dari sikap kerja terhadap kinerja karyawan.</i>

Sumber : Handayani, R.(2020:9), Korompis, R. C., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2017:1), Mairahmah, T., Syamsir, S., Putri, E. A., & Alhamdra, M. I. (2023:10), Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015:60), Nimpuno, G. A. (2015:23), Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018:23), Subakti, A. G. (2013:22).

2.3 Kerangka Konseptual

Kinerjakaryawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tempatkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. variabel Untuk menjawab masalah penelitian tertentu ual dalam penelitian ini adalah :

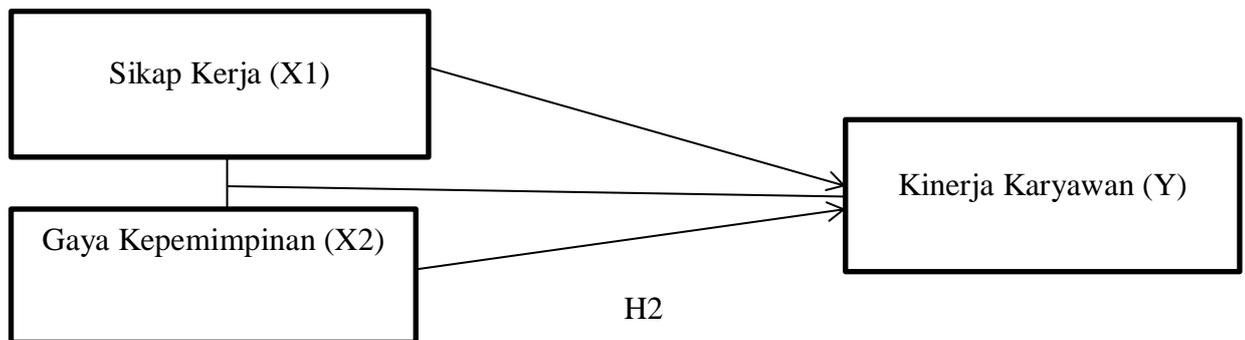
a. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan linier antara sikap kerja dengan kinerja dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dari Chres F.P Laoh et.al (2016), Famella et.al (2015), Fonny Corryda Rahayu (2013), dan Alias et.al (2018), kesemuanya menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian terdahulu dari Rd. Kresna et.al (2017), menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh negati dan tidak terhadap kinerja.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

Menurut penelitian, Berikut gambar kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Manullang M dan Pakpahan (2014) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah.

Berikut hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Belawan.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bea dan Cukai Belawan.
- c. Sikap Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bea dan Cukai Belawan.