

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Untuk menciptakan kualitas kerja yang baik diperlukan peningkatan kerja yang optimal. Organisasi harus mampu dalam membina karyawannya untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan mampu bekerja lebih giat, sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka karyawan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya (Pertiwi, 2017)

Sebagai pola jaringan hubungan antara berbagai macam jabatan dan pejabatnya, maka dalam kegiatan sehari-hari akan terjadi saling hubungan antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya. Hubungan tersebut memiliki banyak macam, seperti koordinasi, pemberian perintah, pelaporan, pengawasan, dan banyak macam kegiatan lainnya. Untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut maka harus ada seorang yang disebut sebagai pemimpin.

Didalam suatu organisasi baik itu di sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin

bawahannya. Dalam memimpin bawahannya, seorang Pemimpin umumnya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan sendiri adalah cara yang dilakukan oleh seseorang yaitu pemimpin dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas. Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi.

Itulah sebabnya, di tengah zaman modern saat ini, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan seharusnya dianggap sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dianggap sebagai komoditi atau property untuk meraup keuntungan diri sendiri melalui

pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai suatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya, kepemimpinan dianggap sebagai tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku individu yang lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktek model kepemimpinan.

Model kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi orang lain. Model kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja organisasi, sebaliknya model kepemimpinan yang tidak baik maka akan menurunkan semangat kerja karyawan yang akhirnya akan berpengaruh besar terhadap kinerja para pegawai yang lainnya.

Peran pemimpin sendiri adalah untuk mengetahui apa yang dipikirkan pegawai mengenai instansi. Itulah sebabnya seorang pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para pegawainya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi instansi serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian kinerja para pegawainya. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam menjalankan visi dan misinya tentu tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang ada di aparaturnya sendiri. Agar kinerja organisasi tersebut menjadi sukses atau baik maka ada dua faktor yang mempengaruhi agar tujuan organisasi tercapai yaitu faktor individual dan faktor sistem. Kinerja tidak berada dibawah kendali

masing-masing individu, tetapi tergantung pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat keterkaitan antara kepemimpinan dengan kinerja. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi dan mengawasi bawahannya dengan baik, sehingga dalam melaksanakan tugasnya para pegawai dapat bekerja dengan baik dan tingkat kedisiplinan pegawai seperti absensi juga dapat terkontrol dengan baik. Namun sebaliknya, jika pimpinan acuh tidak acuh dengan para bawahannya, tidak memberikan motivasi dan tidak mengawasi dengan baik para bawahannya, maka dapat dipastikan bahwa para pegawai akan merasa bebas dalam bekerja, hadir ke kantor suka hati mereka dan tingkat kinerja pegawai juga akan memburuk. Inilah peran penting seorang pemimpin dalam mengontrol para bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Selain mengawasi bawahannya, seorang pemimpin juga berhak memberikan hukuman berupa teguran lisan dan tertulis kepada para pegawai jika para pegawai tidak bisa bersikap disiplin dalam bekerja.

Pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu kelompok atau organisasi. Hal tersebut karena adanya beberapa alasan. Menurut Erni dan Kurniawan (2015: 255) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensial untuk mampu membuat orang lain (yang

dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita. disebutkan bahwa “pemimpin diperlukan, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu :

- a. karena banyak orang memerlukan figur pemimpin
- b. dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya
- c. sebagai tempat pengambil resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya
- d. dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Berkaitan dengan masalah kepemimpinan, Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan merupakan satuan kerja tempat penampungan sementara orang asing yang melanggar peraturan perundang-undangan yang dikenakan tindakan keimigrasian dan menunggu proses pemulangan ke negaranya. Para pegawai yang ada di Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan juga memiliki tugas yang berbeda-beda pula. Banyak jenis pekerjaan yang dilakukan di Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan untuk mencapai satu tujuan yaitu tujuan organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Dampak Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mendukung dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.
- b. Sikap pemimpin yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.
- c. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- d. Pemberian motivasi yang kurang akan menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- e. Pengalaman kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Untuk memberikan kemudahan dalam melakukan analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini maka dilakukan batasan masalah yang akan dirumuskan dalam perumusan masalah. Karena dari kenyataan bahwa banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, komunikasi, pengalaman kerja, perilaku pemimpin, motivasi, minat dan lain sebagainya. Pada penelitian ini agar lebih terfokus pada suatu masalah maka diberikan batasan masalah yaitu tentang :

- 1) Gaya kepemimpinan
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Kinerja karyawan

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas dan batasan permasalahan tersebut, dapat diajukan perumusan permasalahan yaitu :

- 1) Bagaimana Dampak Kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan
- 2) Bagaimana dampak sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan
- 3) Bagaimana dampak kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan

1.5 . Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis memberikan ide pemikiran yang baik untuk menambah pengetahuan dikantor Rumah Detensi Imigrasi Medan - Belawan terkait pada variabel yang diteliti.
- b. Secara praktisi hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan Kinerja , khususnya mengenai variabel yang diteliti .
- c. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti sendiri dan dapat digunakan sebagai bahan literatur untuk semua yang memerlukan teori yang terkait pada topik penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdill dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014:15), “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya.” Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.” Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah berikut ini:

- a. “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama” (Rauch & Behling).
- b. “Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok” (George P. Terry).
- c. “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum” (H. Koontz dan C. Donnell).
- d. “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan” (Ordway Tead).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Seiring dengan perkembangan teknologi, kepemimpinan memegang peranan penting bagi suatu organisasi. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Oladipo et al, 2013). Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi dukungan kepada pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai. (Nanjundeswaraswamy and Swamy, 2014)

Goleman (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu membangkitkan komitmen, motivasi, dan optimisme dalam melaksanakan pekerjaan dan menumbuhkan atmosfer kerjasama. Gairah yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan diarahkan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang diberdayakan oleh pemimpin akan berperilaku kerja yang baik terhadap organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Gibson, 2012). Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap perilaku kerja dan juga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (Avolio et al. 2012, Carmeli 2012; Gilder, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, fenomena, realitas atau kondisi yang sebenarnya, maka disusun masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan?
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja pada kantor Rumah Imigrasi Detensi Medan?
- c. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan?

2.1.1.2 Metode Penilaian Kinerja

Metode penelitian kinerja pegawai dapat dibedakan menjadi metode penelitian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, pegawai dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka.

Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Penilaian kerja atau prestasi kerja memberikan kesempatan kepada pemimpin dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi 2(dua) hal, yaitu :

- a. adanya seperangkat standar
- b. adanya umpan balik.

Pernyataan ini didukung oleh Gary Dessler (2013 : 310), mempertegas bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta adanya feedback (umpan balik) guna mencegah terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yang efektif dicapai dengan cara pegawai mengoptimalkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu pegawai mampu merasa termotivasi untuk berkerja lebih baik lagi. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja pegawai yang tidak efektif akan memberikan dampak negatif bagi organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang berdasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Dalam sistem penilaian kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yaitu :

Menurut Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dengan pendidikan yang baik sesuai jabatan dan ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kepada pencapaian tujuan organisasi untuk lebih berusaha mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu menghadapi masalah dan menyelesaikan masalah dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat dan kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi : dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi).

2.1.1.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terstruktur, dimana capaian aktual dapat dibandingkan , termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai

standar kuantitatif , nilai atau tingkat. Sebagai sasaran, menurut Wibowo (2013:10) suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

The performers , yaitu orang yang menjalankan kinerja.

- a. The action atau performance, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- b. A time element, yaitu menunjukkan waktu kepada pekerjaan dilakukan.
- c. An evaluation method,yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- d. The place,menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dan sasaran dalam organisasi. Tujuan dan sasaran tersebut dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan dan dijabarkan dalam tujuan dan sasaran pada tingkatan dibawahnya secara berjenjang. Tujuan dan sasaran di tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan sasaran jenjang di atasnya.

2.1.1.5 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik adalah kuliatas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja pegawai memiliki karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2013:69):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

- b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan baik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Setiap organisasi pasti mengharapkan agar pegawai memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran organisasi. Untuk itu organisasi memerlukan suatu sistem yang dapat mengevaluasi kinerja pegawai, yang dikenal dengan sistem penilaian kinerja. Namun demikian sistem penilaian kinerja yang dimiliki oleh organisasi mempunyai banyak kendala, yang kerap kali diragukan dapat meningkatkan kinerja pegawai, apalagi kinerja organisasi. Karena saat ini terjadi banyak perubahan didunia bisnis, organisasi perlu merumuskan kembali sistem untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar sesuai dengan kondisi saat ini.

2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut Mangkunegara (2015:18) aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja diantaranya meliputi:

a. Hasil kerja

Kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku di instansi .

c. Kreativitas

Dapat dilihat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.

d. Kerja sama

Kemampuan pegawai dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

e. Kecakapan

Terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepemimpinan diantaranya adalah Amirullah (2015: 167) 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.

Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Menurut Tambunan (2015, p.8) pemimpin adalah seseorang yang dengan kemampuan dan pengaruhnya dalam memberdayakan sumber daya serta menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pamungkas (2012) juga mengatakan bahwa pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan, serta mampu dalam menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2015:171).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Indikator Kepemimpinan

Menurut R. Terry dan Fahmi (2017:20) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan yaitu:

a. Stabilitas Emosi

Stabilitas Emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

b. Hubungan Manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

c. Motivasi Pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

d. Kemampuan Komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

Menciptakan rasa aman setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas- tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

Sebagai wakil organisasi Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-

panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

Sumber inspirasi Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Bersikap menghargai Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.2.3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan mencakup hal-hal sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan), dan di mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin adalah menyusun strategi yang tepat.

Salah satu fungsi kepemimpinan yang paling penting dan utama adalah menyusun strategi yang tepat.

Kepemimpinan yang baik akan membantu grup atau anggota tim dalam menyusun tujuan-tujuan apa saja yang menjadi prioritas penting. Strategi juga berperan penting dalam menyusun langkah-langkah apa saja yang harus kita ambil agar bisa lebih mudah meraih tujuan kepemimpinan yang diinginkan.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

c. Pengambilan keputusan yang tepat

Fungsi kepemimpinan keempat adalah membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat. Seringkali, keputusan yang diambil secara konsensus malah mengarahkan kita pada keputusan yang tidak optimal dan kurang bijak. Dalam hal ini, peran kepemimpinan benar-benar harus bekerja dengan sangat baik, sehingga kepemimpinan berfungsi untuk bersikap adil antara otoritas dan akuntabilitas keputusan. Jika kita berhasil melakukannya, maka kita akan mendapatkan peluang yang lebih besar untuk meraih keputusan yang bijak, optimal dan rasional.

2.3. Sikap Kerja

2.3.1. Pengertian Sikap Kerja

Menurut Sandra febrycco Darmawan (2015:266) sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi kepribadian, perasaan dan motivasi . sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain ,objek , dan situasi yang berhubungan.

Menurut Notoadmodjo (2012:57) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisi, sikap dan perilaku komponen

kognisi merupakan apa yang diketahui individu mengenai diri mereka sendiri dan lingkungannya. Komponen kognisi terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu yang merujuk pada proses pemikiran dengan penekanan khusus terhadap rasionalitas dan logika.

Elemen penting dari kognisi adalah keyakinan evaluasi yang dipegang seseorang, dan dapat dimanifestasikan dalam bentuk kesan seseorang terhadap sebuah objek .

Afeksi merupakan komponen emosional dari sikap, sering dipelajari dari orang tua, pegawai dan anggota kelompok kerja. Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan perasaan tertentu pada orang, kelompok, atau situasi. Sedangkan komponen perilaku dari sikap merujuk pada kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tertentu terhadap objek.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah kombinasi hal-hal kompleks yang menyangkut tentang kepribadian, keyakinan, nilai-nilai, perilaku, dan motivasi.

Sikap membantu individu untuk menentukan bagaimana individu melihat situasi, serta menentukan bagaimana individu bersikap terhadap situasi atau objek.

Manusia berhubungan dengan orang lain atau objek didalam masyarakat dengan ciri sikap yang kompleks .

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

2.3.2. Komponen Sikap Kerja

Menurut Petty et.al., (2012:252), sikap mempunyai tiga komponen yang saling berkaitan yaitu :

a. Komponen Kognitif (pemikiran)

Komponen kognitif (pemikiran) adalah sikap yang berbentuk pemikiran yang berorientasikan persepsi, nilai dan penilaian terhadap sesuatu perkara. Kognitif melibatkan proses pemikiran, rationaliti, logik dan kepercayaan evaluatif, komponen kognitif, berisi kepercayaan seseorang mengenai sesuatu yang berlaku atau yang benar bagi objek sikap. Ketika kepercayaan itu terbentuk, maka objek akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai sesuatu yang diharapkan dari objek tertentu .

b. Komponen afeksi (emosi)

Menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek , dimana seseorang bereaksi dengan menggunakan emosi dalam berhubungan dengan orang lain atau objek lain.

c. Komponen perilaku yaitu sebuah kecenderungan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan perasaan dan kepercayaann, keyakinan seseorang atas sesuatu akan mempengaruhi cara untuk bertindak.

Pembentukan sikap bukan berasal dari sesuatu yang diwarisi secara genetik, melainkan merupakan suatu perkara yang dibentuk melalui pengalaman. Sikap membentuk satu set mental yang mempengaruhi bagaimana individu melihat sesuatu yang lain sehingga berdampak pada cara pandang dan penilaian lingkungan sekitar dan mampu mempengaruhi perilaku seorang individu yang mempunyai sikap yang positif terhadap suatu objek akan mendorongnya kepada perilaku yang positif dan mengarah untuk mendukung sikapnya itu. Demikian pula sebaliknya, seorang yang mempunyai sikap negatif terhadap suatu objek akan menunjukkan perilaku negatif terhadap objek itu. Sikap bersumber dari orang tua, pegawai dan anggota kelompok. Individu dilahirkan dengan kecenderungan (predisposisi genetik tertentu).

Ada beberapa faktor penting yang memiliki pengaruh dalam pembentukan sikap menurut Azwar dalam Budiman dan Riyanto (2013) adalah :

a. Faktor Pengalaman Pribadi

Sesuatu yang telah dan sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap.

b. Kebudayaan

Kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita. Apabila kita hidup dalam budaya yang mempunyai norma longgar bagi pergaulan heteroseksual, sangat mungkin kita akan

mempunyai sikap yang mendukung terhadap masalah kebebasan pergaulan heteroseksual.

c. Orang Lain yang dianggap Penting.

Seseorang yang kita anggap penting, dan seseorang yang kita harapkan persetujuannya bagi setiap gerak dan tingkah dan pendapat kita, seseorang yang tidak ingin kita kecewakan atau seseorang yang berarti khusus bagi kita, akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Diantara orang yang biasanya dianggap penting bagi individu adalah orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, istri atau suami dan lain-lain.

d. Media Massa

Media massa sebagai sarana komunikasi. Berbagai bentuk media massa mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut.

e. Institusi atau Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama.

Lembaga pendidikan serta lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu.

f. Faktor Emosi Dalam Diri Individu

Bentuk sikap tidak semuanya ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Kadang-kadang suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang

didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme perubahan ego.

Beberapa jenis sikap terhadap kinerja yang mempunyai kaitan dengan perilaku pegawai di tempat kerja antara lain adalah *kepuasan kerja*, *keterlibatan kerja*, dan *komitmen organisasi*.

- a. *Kepuasan kerja* merupakan salah satu elemen penting dalam aspek sikap individu terhadap kinerja secara keseluruhan. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap positif terhadap kinerja sementara seseorang yang tidak berpuas hati dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif. Manajer perlu berusaha untuk menghasilkan kumpulan pekerja yang mendapat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut dan dapat menghasilkan pekerja yang produktif.
- b. *Keterlibatan kerja* merupakan sejauh mana peran serta individu dan kepentingannya dalam pekerjaan. Para pekerja yang mempunyai tahap keterlibatan kerja tinggi sering dikaitkan dengan memberi perhatian yang serius terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan.
- c. *Komitmen kepada organisasi* merupakan keadaan dimana pekerja menghubungkan dirinya dengan organisasi dan memiliki rasa ingin setia terhadap organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi dapat diwujudkan

melalui perilaku keterlibatan penuh individu dalam pekerjaannya, memiliki kepuasan dan dapat menghasilkan prestasi yang tinggi.

Pada intinya stimulus menghasilkan pembentukan sikap yang kemudian mengarah pada satu, atau lebih respon. Terkadang terdapat ketidaksesuaian antara sikap dan perilaku, hal ini sering disebut disonansi kognitif (cognitive dissonance). Teori komponen kognisi, afeksi, dan perilaku sebagai determinan dari sikap memiliki implikasi penting bagi individu, dimana individu harus mampu menunjukkan kontribusi pada organisasi sisi positif melebihi sisi negatif. Melalui pengembangan sikap yang positif terhadap organisasi dan pekerjaan, individu dapat mencapai efektivitas kerja. Sedangkan sosial mengandung pengertian bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari dalam masyarakat. Secara singkat teori ini menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakan dan lingkungan, dan secara terus menerus memproses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu. Sedangkan proses kognitif setiap individu berbeda tergantung keunikan karakteristik personalnya.

2.3.3. Indikator Sikap Kerja

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel sikap kerja didefinisikan sebagai kombinasi hal-hal kompleks yang menyangkut tentang kepribadian, keyakinan, nilai-nilai, perilaku, dan motivasi. Sikap mempunyai

tiga komponen perilaku, oleh sebab itu indikator yang digunakan untuk mengatur sikap kerja, Robbins (2015;166) adalah :

- a. Tingkat logika berpikir
- b. Sistematis dalam bertindak
- c. Skeptivitas /ketidakpercayaan
- d. Rasionalitas kepekaan terhadap lingkungan

Menurut Sapran dalam penelitiannya terdapat lima indikator sikap kerja, yaitu:

- 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. Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama 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.

2.3.4. Fungsi Sikap

Sikap memiliki sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian Walgito terdapat empat fungsi sikap, yaitu:

- a. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat communicable, artinya sesuatu yang mudah menjalar, sehingga mudah pula menjadi milik bersama.
- b. Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku.
- c. Sikap berfungsi sebagai alat ukur pengalaman. Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia didalam menerima pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari dunia luar itu tidak semua dilayani oleh manusia, tetapi manusia lebih memilih mana-mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani.
- d. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

Faktor –Faktor yang mempengaruhi sikap, menurut Azwar S28, faktor- faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

- 1) Pengalaman pribadi.
- 2) Pengaruh orang lain yang dianggap penting.
- 3) Pengaruh kebudayaan
- 4.) Media massa .
- 5) Lembaga pendidikan dan lembaga agama.
- 6) Faktor emosional

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4. Ringkasan penelitian terdahulu

No	Penulis/Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Maria, Indrayana (2004)	Tampilan Iklan Televisi menuju perspektif Etika ke Kristenan	Iklan dalam media elektronik telah dan sedang mendorong penyebarluasan norma dan standart perilaku baru dan terbukti mempengaruhi proses transmisi budaya. Nilai “kebenaran”

2	Muhammad Saichun (2007)	Iklan Televisi di tinjau dari perspektif Hukum Islam (Study Kasus Iklan Vaseline Intensive Care dan Fit Moisturizing	Iklan Vaseline Intensive care dan Fit Moisturizing Body Lotion yang ditayangkan di RCTI tidak sesuai dengan Hukum Islam, karena dalam penayangan iklan tersebut para model memperlihatkan auranya dan hal ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat, memberikan batasan pada model dalam penampilan iklan dalam berbusana harus menutup aurat dan merujuk kepada Hukum Islam, dan mengutarakan tentang batasan – batasan tayangan televisi yang wajar menurut norma – norma yang berlaku di masyarakat yang tidak menjual aurat, artinya menjadi titik pusat perhatian.
3.	Alwasi’u, Jannatin 2010	Eksplotasi Wanita dalam Iklan televisi di tinjau dari Hukum Islam (Studi Deskriptif Kualitatif Iklan Ponds versi 7 Daysto Love dan Iklan Citra White Lotion)	Iklan Ponds versi 7 Days to Love dan Citra White Lotion bertentangan dengan Hukum Islam. Dalam kedua iklan tersebut, penulis mendapati ada tiga jenis eksploitasi wanita. Pertama ; Eksploitasi wanita secara fisik yang terdiri dari : menonjolkan warna kulit, menonjolkan lengan dan pundak, menonjolkan dada dan menonjolkan punggung. Kedua ; Eksploitasi melalui pembangunan citra atau karakteristik yang terdiri dari : wanita cantik versi media, wanita yang dicintai pasangan dan wanita sebagai penggoda. Ketiga ; Eksploitasi tenaga kerja wanita oleh media.

Sumber : Data diolah peneliti,2021

2.5 Kerangka Konseptual

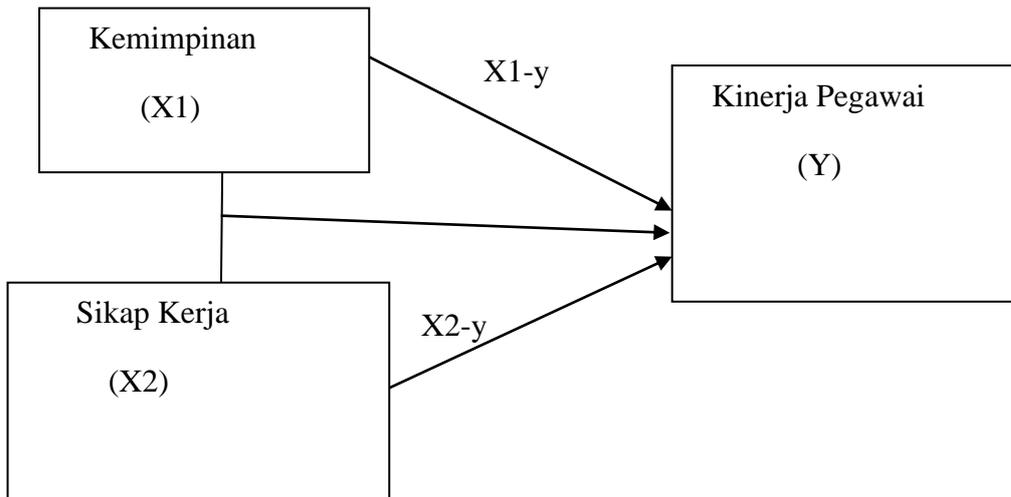
Kinerja pegawai pada dasarnya adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi . Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan studi empiris di atas maka disini peneliti membuat model penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan .
- b. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan
- c. Kepemimpinan dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Rumah Detensi Imigrasi Medan.