

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan bisnis memerlukan pengorganisasian yang baik dan kompetitif agar mampu sukses dalam menjalankan usahanya. Organisasi bisnis harus memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu bersaing secara domestik maupun global. Salah satu poin penting yang harus diperhatikan dalam mengelola bisnis adalah kemampuan seorang pimpinan perusahaan yang mampu melihat peluang dengan baik. Pada era globalisasi ini semua akses dan informasi mampu diperoleh dan dimanfaatkan dengan mudah tanpa batasan lagi. Kondisi ini menjadikan persaingan bisnis dan tenaga kerja semakin ketat dan kompetitif. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan kepemimpinan transformasional yang mampu menyatukan tujuan-tujuan secara kolektif yang menyangkut kepentingan pimpinan dan bawahan.

Kepemimpinan transformasional dibutuhkan dalam mengelola bisnis karena sebuah organisasi bisnis merupakan satu kesatuan yang saling terkait baik antara pimpinan maupun bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan saling menguntungkan sehingga akan mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja bawahan. Pemimpin yang mampu memahami dan mengakomodir seluruh kebutuhan bisnis sehingga kerja dapat berjalan dengan baik. Menurut Green dan Baron, dalam Muhdiyanto (2011:40), mengatakan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu perilaku kepemimpinan yang dengannya seorang pemimpin menggunakan kharismanya untuk mentransformasi dan merevitalisasi organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mentransformasikan ide, inspirasi dan karismanya dalam memimpin bisnis sehingga mampu mempengaruhi bawahan dan membangun manajemen yang baik dalam bisnis. Seorang pemimpin memegang peran sebagai manajer yang menjalankan aktivitas manajemen.

Giegold mengatakan bahwa proses manajemen itu ialah aktivitas yang melingkar, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengawasan kemudian kembali lagi pada perencanaan, pengorganisasian dan seterusnya dengan tidak pernah berhenti. Dengan demikian tidak ada pembagian waktu atau langkah yang benar-benar terpisah antara manajemen dengan supervisi. Jadi manajemen dan supervisi adalah aktivitas-aktivitas yang saling menunjang dan sebahagian besar berlangsung dalam waktu yang bersamaan. (Made Piedarta, 2014:14)

Kepemimpinan transformasional mampu memenejemen organisasi bisnis dan aktivitas-aktivitas yang ada di dalamnya berupa kinerja dan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting dalam mendukung keberhasilan bisnis karena setiap aktivitas kerja organisasi dapat dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Bisnis yang dikelola dengan disiplin kerja akan menghasilkan kualitas kinerja dari setiap pelaku yang bertanggungjawab atas bisnis yang dilakukan tersebut. Kepemimpinan yang mampu menerapkan disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja bawahannya.

Hasil observasi yang peneliti lakukan diketahui bahwa kepemimpinan yang ada belum mampu menerapkan manajemen pengelolaan bisnis dengan

baik yang terlihat belum mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan ide dan gagasan secara maksimal. Komunikasi pimpinan dan bawahan tidak terbangun dengan baik sehingga sering terjadi *lose communication* antara pimpinan dan bawahan. Kerja yang dilakukan belum menunjukkan disiplin kerja yang baik yang dapat dilihat pada kehadiran karyawan, target pencapaian hasil dan waktu kerja. Kinerja karyawan bersifat menunggu instruksi karena tidak ada acuan yang jelas dalam menjalankan kerja di perusahaan.

Permasalahan yang ada di atas akan menghambat kemajuan bisnis yang dijalankan sehingga dibutuhkan kepemimpinan transformasional yang mampu membangun disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga membahas judul penelitian yaitu: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ROMI Mulia Beton Binjai.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka dapat dilihat identifikasi masalah yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang ada belum mampu menerapkan manajemen pengelolaan bisnis dengan baik yang terlihat belum mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan ide dan gagasan secara maksimal.

2. Komunikasi pimpinan dan bawahan tidak terbangun dengan baik sehingga sering terjadi *lose communication* antara pimpinan dan bawahan dalam satu organisasi bisnis.
3. Kerja yang dilakukan belum menunjukkan disiplin kerja yang baik yang dapat dilihat pada kehadiran karyawan, target pencapaian hasil dan waktu kerja.
4. Kinerja karyawan bersifat menunggu instruksi karena tidak ada acuan yang jelas dalam menjalankan kerja di perusahaan.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka batasan dan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Romi Mulia Beton Binjai ?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Romi Mulia Beton Binjai ?
3. Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Mulia Beton Binjai ?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Romi Mulia Beton Binjai.

2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Romi Mulia Beton Binjai.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Mulia Beton Binjai.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini peneliti yang dapat kita lihat sebagai berikut :

1. Peneliti sebagai bahan kajian terhadap kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat lainnya bagi peneliti sebagai pemenuhan tugas akhir sebelum memperoleh gelar Sarjana.
3. Manfaat bagi perusahaan sebagai masukan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.
4. Bagi karyawan sebagai bentuk pengembangan kemampuan kinerja pada perusahaan.
5. Bagi pembaca dapat dijadikan referensi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1. Kajian Teoritis

##### 2.1.1. Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin yang transformatif tentu mampu menciptakan visi dan tujuan yang jelas berkenaan dengan pemahaman tentang masa depan bisnis yang lebih mantap dan usaha-usaha dalam peningkatan daya saing bisnis. Seorang pemimpin yang transformatif biasanya cenderung berpikir kreatif demi masa depan organisasi yang ia pimpin. Sebelum membahas lebih jauh, mari kita pahami terlebih dahulu tentang kepemimpinan. Secara sederhana, “Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan jika perlu memaksa orang dan kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan”.(Tim Dosen Administrasi, 2016:125).

Kepemimpinan berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami sebagai sebuah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dari sebuah organisasi atau instansi. Kepemimpinan sangat erat dengan kemampuan mnejerial dari seorang pemimpin sebuah instansi atau organisasi.

Kepemimpinan dikatakan baik apabila mampu mengatur semua urusan yang dipimpinya sesuai harapan dan tujuan bersama. Kepemimpinan didukung dengan visi dari seorang pemimpin. Visi pemimpin tercipta dari kemampuan kreativitas pikirnya sebagai refleksi *profesionalisme* dan

pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan anggota atau personel lain, yaitu berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama. Lee Roy Beach mendefinisikan visi sebagai berikut: "*Vision defines the ideal future, perhaps implying retention of the current culture and the activities, or perhaps implying change.* (Visi menggambarkan masa depan yang ideal, barangkali menyiratkan ingatan budaya yang sekarang dan aktivitas, atau barangkali menyiratkan perubahan)". (Tim Dosen Administrasi, 2016:142).

Terbentuknya visi dipengaruhi oleh pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi, penemuan keilmuan serta kegiatan intelektual yang membentuk pola pikir (*mindset*) tertentu. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan transformatif. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Visi terbentuk dari perpaduan antara inspirasi, imajinasi, wawasan (*insight*) dan pengetahuan. Selanjutnya dituangkan dalam misi untuk mencapai visi tersebut secara tepat dan efektif sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Kepemimpinan transformasioanal dibutuhkan dalam mengelola bisnis karena sebuah organisasi bisnis merupakan satu kesatuan yang saling terkait baik antara pimpinan maupun bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan saling menguntungkan sehingga akan mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja bawahan. Pemimpin yang mampu memahami dan mengakomodir seluruh kebutuhan bisnis sehingga kerja dapat berjalan dengan baik. Menurut Green dan Baron, dalam Muhdiyanto (2011:40),

mengatakan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu perilaku kepemimpinan yang dengannya seorang pemimpin menggunakan kharismanya untuk mentransformasi dan merevitalisasi organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mentransformasikan ide, inspirasi dan karismanya dalam memimpin bisnis sehingga mampu mempengaruhi bawahan dan membangun manajemen yang baik dalam bisnis.

Kepemimpinan transformasional memiliki dimensi teori yang menjadi ciri dalam memahami kepemimpinannya. “Kepemimpinan transformasional mencakup lima komponen utama, yaitu : kharisma, stimulasi intelektual, inspiratif, konsiderasi, dan perhatian yang berorientasi individu”.(Endah Mujiarsih dalam Muhdiyanto 2011:40).

Kepemimpinan transformasional mampu menyeru pada bawahannya akan nilai moral yang penting dalam mengelola suatu organisasi termasuk organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan yang bisa menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikutnya dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah etis untuk memobilisasi energi dan sumber daya yang ada sehingga mampu mereformasi institusi. (Fatchan Maulana, 2020 : 18).

Kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan kesadaran dan memunculkan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi, Kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah kepemimpinan dengan suatu pendekatan mengubah kesadaran, memunculkan semangat, mengilhami



bawahan agar mampu mengeluarkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi tanpa adanya paksaan maupun tekanan. (Fatchan maulana, 2020: 18).

Kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan berupa kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan gagasan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikir-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. (Nur Mukti, 2018: 72-73).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki integritas. Seorang manajer yang memimpin sebuah lembaga atau bisnis harus memiliki integritas yang kuat. Kepribadiannya yang berintegritas sangat penting dalam mendukung kepemimpinannya. “Seorang manajer adalah seorang pemimpin, maka ia perlu memiliki integritas pribadi”. (Made Piedarta, 2004: 17).

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia. Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya maka kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Dengan cara seperti itu pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari

bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan perencanaan bisnis. Pemimpin yang mampu memaksimalkan segala potensi yang ada merupakan langkah positif dalam mencapai keberhasilan dalam memimpin. Kemampuan melakukan hubungan yang baik pada personalia akan memudahkan segala urusan mengenai pencapaian tujuan bersama. Bawahan akan dengan senang hati melaksanakan segala aktivitas yang diperintahkan sehingga pencapaian tujuan lebih mudah pula.

Kepemimpinan transformational tidak terlepas dari kemampuan manajemen organisasi yang dipimpin. Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan manusia. Kemampuan seseorang dalam manajemen dikatakan sebagai manajerial dan orangnya dapat dikatakan sebagai manajer. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan dengan maksimal, demikian pula dengan pengelolaan bisnis tertentu. “Manajemen sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya menjadi cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi. Manajemen sebagai ilmu menekankan perhatian pada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan, keterampilan teknik manusiawi dan konseptual”. (Tim Dosen Administrasi, 2016: 86). Dapat dipahami bahwa manajemen diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Sebagai kiat karena manajemen mencapai

sasaran melalui cara untuk mengatur orang lain dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan hal yang operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka prestasi kerja yang di capai meningkat. Tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan memperoleh hasil yang optimal. Pada umumnya orang mendengar kata disiplin, orang tersebut akan beranggapan sempit dan mendefinisikan disiplin sebagai hukuman. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih baik dari hukuman. Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan disiplin adalah: Menurut Handoko (2001:78), “Kedisiplinan adalah merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasi dan Hasibuan (2000:43), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2006:23), “ Disiplin adalah merupakan manajemen untuk mendorong para anggota orang memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut atau suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha berkerja secara koperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja”. Disiplin dalam menjalankan suatu kegiatan maupun kerja sangat penting dalam mendukung keberhasilan.

Disiplin kerja merupakan hal yang mutlak harus dilakukan karena disiplin dapat sebagai urat nadi organisasi, penekanan yang melekatkan bagian-bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan komunikasi yang baik dari atas kebawah sehingga mendorong kerja sama dan membangun keakraban kelompok yang dapat mempengaruhi efektif dan efisien pencapaian dari suatu organisasi.

Menurut para ahli lainnya oleh Panitia Gerakan Disiplin Nasional (2006:13),” Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat, dan bernegara yang dilaksanakan secara ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu untuk melanggar dan terkena sanksi serta rasa takut pada Tuhan Yang Maha Esa”.

Secara lebih lengkap Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (1994:54) memberikan definisi Disiplin kerja adalah “ Ketaatan terhadap aturan kerja oleh karyawan dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar dirinya atau orang lain dan lingkungan, dalam hal ini adalah Atasan atau Pimpinan”. Berdasarkan uraian di atas maka ruang lingkup disiplin kerja itu meliputi dua aspek utama yaitu:

- a. Aspek Eksternal, bahwasanya pegawai harus benar-benar menyadari jika peraturan-peraturan yang ditetapkan pihak Perusahaan merupakan pihak yang berada diluar dirinya dan lebih berkuasa dari pegawai itu sendiri.
- b. Aspek Internal, yaitu aspek yang melaksanakan bahwasannya pegawai harus benar-benar menyadari bahwa peraturan kerja yang ditentukan pihak perusahaan adalah untuk kepentingan, kebutuhan,kebaikan dan kemampuan perusahaan ditempatnya bekerja.

Menurut Martoyo (2005:88), “ Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri sendiri yang diatur. Disiplin berasal dari kata latin yaitu Diciplina yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Kemudian Menurut Moenir As (2005:113).

“Bila mana disiplin tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau kurang efektif dan kurang efisien”. Sedangkan Menurut Suprihatno (2000:34), “Bahwa disiplin sebagai sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.

Adanya kesadaran berarti sudah tertanam adanya unsur pengendalian diri terhadap apa yang disadari. Adanya sikap pengendalian diri berarti sudah menunjukkan sikap mental dan moral yang tinggi melekat pada diri seseorang yang mempunyai hubungan yang erat dengan disiplin kerja. Disiplin bukanlah suatu aturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat, akan tetapi untuk mewujudkan disiplin perlu adanya ketentuan-ketentuan yang harus ditaati.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi ia akan memenuhi atau mengerjakan semua tugas dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mampu dilaksanakan dan dipatuhi.

Disiplin adalah ketaatan terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditentukan akan norma yang berlaku. Disiplin kerja bersifat internal yaitu kesadaran dan keyakinan mematuhi aturan/norma kerja atas kesadaran pribadi dan disiplin kerja bersifat eksternal berupa kesadaran dan keyakinan mematuhi aturan/ norma kerja yang tumbuh karena pengaruh dari luar(atasan/pimpinan).

Sedangkan Gouzali (2000:89) Disiplin adalah pelatihan,khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Selain itu tujuan disiplin menurut peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil : “Tujuan disiplin adalah untuk mengukur tingkah laku pegawai supaya diarahkan pada kepentingan dan tujuan organisasi, karena tujuan disiplin untuk mengatur tingkah laku pegawai untuk diarahkan pada kepentingan dan tujuan organisasi.

Semangat kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat pula menandai disiplin kerja pegawai tersebut. Seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan semangat tinggi, mempunyai daya rangsang untuk segera melaksanakan pekerjaannya,menandai ia mempunyai disiplin kerja yang baik. Dari uraian-uraian yang telah disebutkan diatas, mendefinisikan sebagai mana yang telah diatur dalam PP Nomor : 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Mengikuti prosedur kerja, mentaati peraturan dan menghindari larangan
- b. Tepat waktu

- c. Cara berpakaian yang baik
- d. Semangat kerja yang tinggi

Berkenaan dengan disiplin, para ahli banyak yang memberikan teori mengenai pengertian disiplin. Menurut Warsono disiplin merupakan kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma hukum, tata tertib dan sebagainya. Menurut Sianipar (1993 : 29) disiplin merupakan sebagai penampakan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan dan juga penghayatan akan nilai-nilai tertentu yang berbudaya dalam diri. Darmodiharjo, menyatakan disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan hati untuk memenuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan dapat kita lihat di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) pada peraturan (tata tertib). Patuh pada tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan.

Azra (2006:127) mempertegas bahwa disiplin dalam ajaran Islam menempati posisi yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan bahwa Islam adalah agama disiplin. Hampir seluruh ibadah-ibadah Islam mengandung unsur-unsur pengajaran dan latihan disiplin. Kewajiban menunaikan sholat dengan syarat-syarat, rukun-rukun atau tata cara dan waktu pelaksanaannya tertentu jelas mengandung pelajaran dan latihan disiplin. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 103 :

*Artinya : "Maka apabila kamu Telah menyelesaikan shalat (mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu Telah merasa aman, Maka Dirikanlah shalat itu*

(*sebagaimana biasa*). *Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman*". (Q.S. An-Nisa' : 103)

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

Secara sederhana kinerja dapat diartikan unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja ini didasarkan atas deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. "Kinerja atau *Performance* adalah prestasi kerja atau unjuk kerja". (Ismuha, 2016: 51). Kinerja berkaitan dengan hasil kerja dari seseorang atau lebih dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disebutkan kinerja adalah (1) Sesuatu yang dicapai, (2) Prestasi yang diperlihatkan dan (3) kemampuan kerja. (Direktorat Pendidikan dan Pengajaran, 2001: 79)

Para ahli diantaranya "mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Mangkunegara, 2004: 67)

"Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". (Sulistiani dan Rosida, 2003: 223). Secara definitif Burhanudin dan Russell mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu". (Sulistiani dan Rosida, 2003: 223).

Kinerja karyawan harus dilakukan penilaian sehingga dapat diketahui peningkatannya dan mutu kinerja yang dilakukan. "Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang



dihasilkan setiap karyawan”. (Malayu S.P. Hasibuan. 2005: 87). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik berarti telah memenuhi standart kwalifikasi yang ditentukan.

Menurut Andrew F. Sikula, penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. (Malayu S.P. Hasibuan. 2005: 87). “Dale Yoder mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”. (Malayu S.P. Hasibuan. 2005: 87).

Sedangkan *appraisal of perfomance* atau penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan atau pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. “Salah satu yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja persekolahan adalah evaluasi diri”. (Amiruddin Siahaan dan Wahyuli lius Zen, 2010: 31). Penilaian prestasi kerja suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukan prestasi kerja para pegawai secara rutin dan teratur yang sangat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun instansi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi pihak instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya yang akan diambil.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, tujuan penilaian kinerja adalah melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”. (Ike Kusdyah Rachmawati,

2015:13). Evaluasi kerja akan mampu menjadi tolak ukur kemampuan kerja karyawan. Dalam aktivitas kerja, maka karyawan perlu mendapatkan evaluasi kerja yang adil. “Evaluasi yang dilakukan dengan adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak berprestasi baik akan memperoleh umpan balik dan diharapkan akan meningkatkan prestasinya”. (Ike Kusdyah Rachmawati, 2015:125).

Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan. selanjutnya Penilaian prestasi kerja adalah proses yang penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Dalam setiap kegiatan, yang merupakan aktivitas kerja yang dilakukan baik oleh perorangan maupun kelompok, prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan harus benar-benar mendapat perhatian dari pimpinan, karena karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya dengan tepat. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu adanya manajemen kinerja yang dilakukan kepala sekolah. “Manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu”.

(Barry Cushway, 2006:87). Keduanya harus sejalan dalam menciptakan kinerja yang baik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan, kecakapan, kegairahan kerja yang tinggi dengan menunjukkan adanya peningkatan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian prestasi kerja suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para pegawai secara rutin dan teratur yang sangat bermamfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun instansi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi pihak instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan demikian setiap kinerja menejemen yang dilakukan dapat terukur dengan baik sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target atau sasaran, atau kriteria yang telah tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dengan memperhatikan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Dalam melaksanakan penilaian kinerja dibutuhkan suatu prinsip penilaian. "Evaluasi setiap pekerjaan harus didasarkan pada asumsi kerja yang sangat memuaskan atau kinerja 100 persen". (Barry Cushway, 2006:87) Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-

hal khusus dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Pelaksanaan yang baik apabila memenuhi keseluruhan hal tersebut. Level kerja sangat penting dalam menunjukkan kinerja karyawan untuk mengetahui pencapaian kinerja yang baik.

Prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar kerja , target atau sasaran dalam kerja, atau kriterial yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama oleh perusahaan maupun karyawan, dengan memperhatikan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja yang dilakukan seseorang tersebut.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga melihat dari sejumlah hasil penelitian lain yang memiliki relevansi dengan yang diteliti. Berikut ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Target Penelitian	Hasil Penelitian
1	Roy Johan Agung Tucunan	<i>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)</i>	Mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Pandawa.	Pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan akan mampu mengarahkan karyawan untuk berkinerja lebih baik. Sikap

				<p>pimpinan yang mampu menumbuhkan kesadaran dan komitmen yang tinggi dari kelompok karyawan terhadap tujuan dan misi organisasi terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kemauan dan motivasi kuat di dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu berkinerja melebihi batas yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam perusahaan.</p>
2	Muhdi yanto	<p><i>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Yang Di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang)</i></p>	<p><i>Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Yang Di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang)</i></p>	<p>Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja didukung. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi variabel kepemimpinan transformasional (0,006; <math>p &lt; 0,05</math>). Kondisi ini menunjukkan bahwa, beberapa aspek yang ada dalam kepemimpinan transformasional diantaranya berupa, pemberian semangat kerja,</p>

				pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi
3	Fatchan Maulana	<i>Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap karyawan melalui motivasi kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan daerah Air minum Lawu tirta Kabupaten Magetan</i>	<i>Mengetahui Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap karyawan melalui motivasi kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan daerah Air minum Lawu tirta Kabupaten Magetan</i>	kepemimpinan trasformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana seorang pemimpin memberikan perintah dan pengarahan, memberikan perhatian kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta.

### 2.3. Kerangka Konseptual

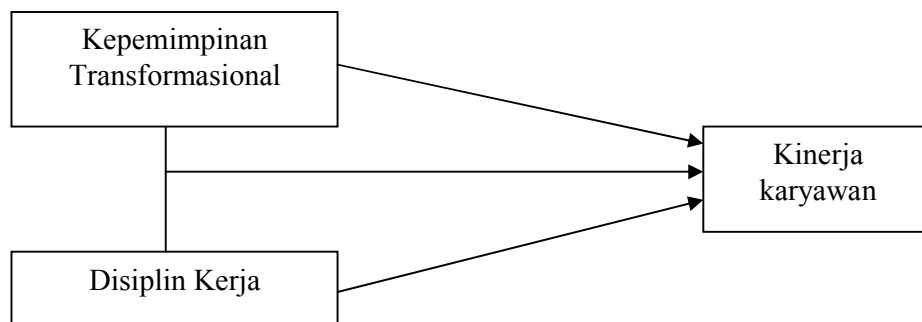
Kepemimpinan trasformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang mampu memahami bawahan dan memiliki gagasan yang baik untuk diterapkan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan ini mampu menunjukkan manajemen yang baik dalam menjalankan organisasi yang dipimpin. Kepemimpinan trasformasional dapat dipahami berupa kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan gagasan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikira-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya

atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Kepemimpinan trasformasional mampu membentuk disiplin kerja yang diinginkan karena dalam kepemimpinan trasformasional mengedepankan cita-cita organisasi yang tentunya menerapkan disiplin kerja. Pengelolaan bisnis yang mengutamakan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam rangka pencapaian target kerja yang ditetapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan dan disiplin sangat erat dalam menunjang keberhasilan kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus dilakukan penilaian sehingga dapat diketahui peningkatannya dan mutu kinerja yang dilakukan. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dengan adanya kepemimpinan trasformasional dan disiplin kerja akan mampu membentuk kinerja karyawan dengan baik.

Penelitian ini membahas adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan trasformasional dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Romi Mulia Beton binjai. Kerangka penelitian dapat dilihat pada *flowchart* dibawah ini:

**Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**



#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teoritik dan sejumlah asumsi dasar sebagaimana dikemukakan di atas, maka hipotesis tindakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Romi Mulia Beton Binjai.
5. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Mulia Beton Binjai.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Mulia Beton Binjai.