

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Unsur Penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan ialah manusia hal ini dikarenakan dalam aktivitas perusahaan selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya untuk memenuhi dari pada tujuan suatu perusahaan. Setiap organisasi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kompeten dalam bidangnya masing-masing. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya akan mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa informasi dimana tugas perusahaan adalah mencari berita dan menerbitkan berita melalui media online yaitu pewarta.co.

Untuk mencapai hasil kerja dan membentuk sebuah pekerjaan pegawai itu terjadi karena adanya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut, Abdul (2014:7). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan kepada perusahaan, Adnyani (2016:503)

Untuk mengungkapkan fenomena tentang kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan maka peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara kepada sekretaris yang Bernama Nia Herawati Lubis. Berdasarkan hasil observasi yang telah saya lakukan bahwa masih ada pegawai

yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktunya, atasan kurang mampu mempengaruhi bawahan terutama dalam pengambilan keputusan, masih ada pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, kurangnya motivasi dan arahan dari atasan sehingga kinerja pegawainya menurun, masih ada pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan adalah gaya kepemimpinan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik dan cara bertingkah laku seorang pemimpin sudah tentu akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi pegawainya untuk bekerja. Dimana terdapat kendala yang dihadapi di perusahaan PT. Zaki Angkasa Hamdani dapat dilihat dari kepemimpinan yang masih kurang dalam menciptakan motivasi terhadap pegawai, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diantaranya Sapran (2015), Intan Permata Sari (2021) Pakja Muthe (2022). Semuanya menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lainnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan adalah sikap kerja. Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan

pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapannya terhadap pengalaman masa depan. Kenneth (2011:129)

Dari uraian, fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti ingin menguji Kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Pegawai Di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Atasan kurang mampu mempengaruhi bawahan terutama dalam pengambilan Keputusan.
3. Masih ada pegawai yang sering menunda- nunda pekerjaan.
4. Kurangnya motivasi dan arahan dari atasan sehingga kinerja pegawainya menurun.
5. Masih ada pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan di bahas yaitu gaya kepemimpinan, sikap kerja dan kinerja karyawan di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
2. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan sikap kerja terhadap pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan sikap kerja terhadap pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Mempermudah pemahaman terkait gaya kepemimpinan pada sikap kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
2. Untuk menambah wawasan, pengalaman dan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
3. Memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terkait peningkatan kinerja pegawai.
4. Memberikan gagasan terhadap pembaca untuk mengembangkan penelitian terkait gaya kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai masukan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Ansory, AL Fadjr dan Idrasari (2018:208) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:65), kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Priansa (2017:48) kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

2.1.1.2. Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2018:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

2.1.1.3. Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan organisasi. Melalui pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Dalam memberikan pemahaman tentang pengukuran kinerja banyak pendapat dari para pakar, diantaranya : menurut Nawawi (2013:233), mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals dan objectives*).

Menurut Robbins (2016:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu mengemukakan indikator kinerja antara lain :

1. *Economy* atau ekonomis

Penggunaan sumber daya sedikit mungkin dalam proses pelayanan penyelenggaraan publik.

2. *Efficiency* atau efisiensi

Suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan pengeluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

3. *Effectivies* atau efektivitas

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka Panjang maupun orientasi.

4. *Equit* atau keadilan

Pelayanan publik diselenggarakan dengan memperhatikan aspek-aspek pemerataan

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja pegawai yang mempengaruhi organisasi adalah :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam artian menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber data.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.1.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dapat diukur dari sejauh mana kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Oleh karena itu, mengetahui apa yang diperoleh pegawai merupakan salah satu metode evaluasi kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Kemampuan merdeka

Kemampuan ini ditentukan oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif.

3. Dukungan yang diterima dan didapat dari pimpinan perusahaan

Meliputi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

4. Hubungan pegawai dengan perusahaan

Hubungan pegawai dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

6. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa baik pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing.

Menurut Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara

efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Wukir (2013:134) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/ kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

2.1.2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “ Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2.1.2.4 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis- jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois.

Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan dari bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodoh (*Laises Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistic mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya Tarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam mengerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, semua tergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan suka menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo – Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya aja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia

bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semua dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*), yang dikembangkan oleh Robert House dalam Gunawan (2015:158) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 jenis yakni:

1) Gaya Kepemimpinan Directive

Kepemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberikan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

2) Gaya kepemimpinan Supportive

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk

mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4) Gaya Kepmimpinan Berorientasi pada hasil

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus-menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2.1.2.5 Peran dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017:271) terdapat 3 peran seorang pemimpin memimpin sebagai berikut :

1. Peran Antar Manusia
 - a. Peran selaku tokoh
 - b. Peran selaku pemimpin
 - c. Peran selaku penghubung
2. Peran Informatif
 - a. Peran selaku pemantau
 - b. Peran selaku penyebar

- c. Peran selaku publik relation (hubungan masyarakat)
- 3. Peran pembuat keputusan
 - a. Peran selaku wiraswasta
 - b. Peran selaku penanggung jawab resiko
 - c. Peran selaku penanggung jawab resiko
 - d. Peran selaku perunding

2.1.2.6 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Zainal, Hadad, & Ramly (2017:34) secara operasionaldi kelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan ke ikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

2.1.2.7 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

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

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam

bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

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 atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas- tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

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

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan . Kartono (2008: 34).

2.1.3 Sikap Kerja

2.1.3.1 Pengertian Sikap Kerja

Menurut Robbins (2011:16) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh pegawai tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sedangkan menurut Kenneth (2011:129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Jadi sikap kerja adalah perilaku, perasaan, pernyataan, ataupun respon yang baik maupun buruk dalam melakukan pekerjaan.

Sikap kerja merupakan penilaian kesesuaian antara alat kerja dan digunakan oleh pekerja dalam bekerja dengan ukuran antropometri pekerja dengan ukuran yang ditentukan, sikap kerja yang alami mengacu pada postur kerja dimana berbagai bagian tubuh menyimpang dari postur alami, seperti mengangkat tangan, menekuk punggung, dan mengangkat kepala. Semakin jauh bagian tubuh dari pusat gravitasi, semakin tinggi resiko ketidaknyamanan pada sistem musculoskeletal.

2.1.3.2 Macam – Macam Sikap Kerja

Adapun macam-macam sikap kerja antara lain :

1. Sikap kerja yang efektif

Merupakan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektif adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas.

2. Sikap kerja yang efisien

Merupakan perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat dan selamat.

3. Sikap kerja prestatif

Merupakan bersikap atau berperilaku kerja prestatif yang merupakan salah satu modal dasar untuk mencapai kesuksesan dalam berwirausaha. Prestati dalam hal ini mempunyai arti bahwa seorang yang berwirausaha mempunyai sikap yang selalu berambisi ingin maju dalam segala bidang.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Blum and Nylon (2011:58) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain :

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, 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 yang berdampak positif bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif dimana kinerja akan berjalan dengan lancar apabila suatu perusahaan memiliki fasilitas yang baik dan memadai.
7. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.4 Indikator Sikap Kerja

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi sifat kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap yang memiliki arah artinya sikap tersebut mendukung atau tidak mendukungnya dalam menerima pekerjaan tersebut.
- b. Sikap memiliki intensitas, maksudnya sikap yang memiliki kedalaman atau kekuatan dalam menerima sesuatu yang belum pasti.

- c. Sikap mempunyai keluasaan artinya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu objek yang akan dikerjakan.
- d. Sikap yang memiliki konsistensi maksudnya antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap objek sikap tersebut.
- e. Sikap yang memiliki spontanitas, artinya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sahrul (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga (PKO) kabupatensikka	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Maulana Aditya Pratama (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh motivasi kerja diPT. Pegadaian Persero	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3	Ahmad Fahroby (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rusindo Expertiza Inspeksi yab Pekan Baru	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspeksi ya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian.
4	Intan Permata Sari (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nahari Cubadak	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
5	Pakja Albrens Harfiju Munthe (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan SMASwasta Al – Azhar Medan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6	Adlan Fadhillah (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Adira Finance Cabang Makassar	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Adira Finance Cabang Makassar.

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2.3 Kerangka Konseptual

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama. Dimana dalam hal ini gaya kepemimpinan dapat menentukan pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur, lebih bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.

Perilaku gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin jika dirasakan baik dan menyenangkan para pegawai, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila perilaku gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin tidak sesuai dengan harapan pada pegawai maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan serta memiliki kinerja pegawai yang baik. Suatu perusahaan atau perbankan adalah merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut terdiri dari 6 (enam) elemen, yaitu *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines*, dan *market*. Manusia merupakan unsur terpenting dari keenam elemen ini karena manusialah yang mengendalikan unsur

yang lainnya.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ahmad Fahroby (2020) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza Inspeksiya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian. Menurut penelitian Intan Permata Sari (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Adlan Fadilah (2023) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut azwar (2013:17) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh

kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama dan faktor emosional.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sapran Renaldi (2015) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Dinaria Br. Sembiring (2018) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pakja Albrens Harfiju Munthe (2022) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

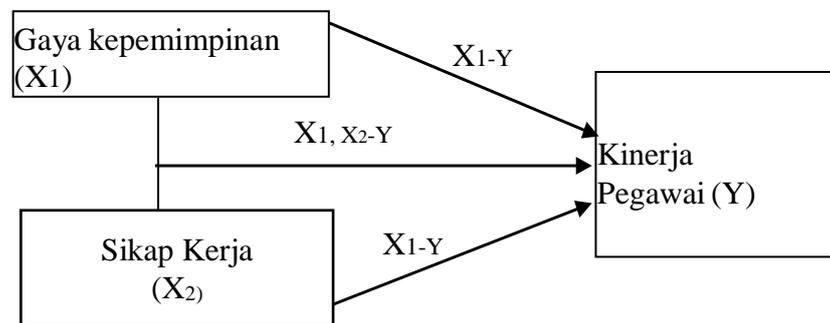
Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa sikap kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sapran Renaldi (2015) gaya kepemimpinan dan sikap sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Sikap Kerja

Y : Kinerja Pegawai

X₁Y : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

X₂Y : Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai

X₁X₂Y : Pengaruh gaya kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini adalah :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
- b. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.
- c. Gaya kepemimpinan dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Zaki Angkasa Hamdani Medan Area Selatan.