

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Defenisi Kepemimpinan

Menurut Miftha Thoha, menjelaskan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai kapasitas dalam memimpin, maksudnya mempunyai keahlian untuk merubah pemikiran orang lain atau orang banyak agar mau mendengarkan apa yang disampaikan. Pengertian pemimpin menurut Dan Robert yakni orang-orang yang menggunakan kekuasaannya secara resmi agar mampu mengendalikan, membimbing, mengawasi para anggotanya dan mampu bertanggungjawab agar semua yang dikerjakan dapat terkoordinasi agar tercapainya tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi terdapat tiga tingkatan yang tergabung dalam kelompok anggota manajemen (*manajemen members*), yaitu eksekutif puncak (*top manager*), eksekutif menengah (*middle manager*), dan eksekutif bawahan (*lower manager/supervisor*) (Ruliana 2016:135).

Kepemimpinan ialah bagian terpenting dalam pertumbuhan Instansi, karena tanpa kepemimpinan yang cekatan, maka tidak mudah untuk mewujudkan arah Instansi kedepannya. Jika seorang pemimpin berjuang agar merubah sikap individu lainnya, maka seseorang itu harus menciptakan gaya kepemimpinannya sendiri. Gaya kepemimpinan ialah kepribadian dan cara, sebagai hasil gabungan dari sebuah nilai, kemampuan, karakter, prilaku, yang yang digunakan seorang pemimpin disaat ia berusaha mengubah kinerja bawahannya. Pemahaman tentang

gaya kepemimpinan dapat kita ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan suatu individu untuk membimbing, memengaruhi, memotivasi dan mengontrol individu lainnya atau anggotanya agar dapat membuat suatu kegiatan berdasarkan kemauan sendiri dalam memenuhi suatu tujuan tertentu.(Nurjaya, 2021:84)

Kepemimpinan ialah sebuah proses, tingkahlaku, keinginan, sikap tertentu, mempengaruhi, kekuasaan, target sasaran komunikasi, peran serta, inisiasi struktur. Gaya kepemimpinan dibagi tiga bagian, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter merupakan sosok pemimpin teliti, bersungguh-sungguh, tegas, dan tertib. Dalam menjalankan tugasnya tetap pada aturan yang ditetapkan dan patuh terhadap perintah.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan seorang ikut berperan serta dalam sebuah kelompok dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tujuan yang terbuka. Dan karakter ini mampu mendorong anggotanya agar ikut andil dalam perencanaan, penyelenggaraan, aktivitas-aktivitas, mengontrol, dan seorang pemimpin mampu melihat sebuah potensi yang dimiliki yang perlu dikembangkan.
3. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan seorang pemimpin cenderung banyak memberikan semuanya pada bawahannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dan ia hanya bertanggungjawab apabila semua sasaran pekerjaan telah terpenuhi. Pemimpin lebih senang hanya menerima laporan hasil kerja semata, tanpa ikut campur lebih jauh tentang pekerjaan tersebut. Inisiatif pegawai menjadi patokan utama dalam gaya

kepemimpinan ini., sehingga secara tidak langsung memberikan peluang pada bawahan untuk berkembang dan berinisiatif dalam menjalankan perusahaan (Handayani, 2019:74).

Sementara itu menurut Blake dan Maouton gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima (5) yaitu :

1. Gaya taat otoritas (*Autority – Compliance*)

Gambaran seorang pemimpin yang selalu dikendalikan akan sebuah target atau pencapaian, dan seakan tidak peduli dengan orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

2. Gaya *Country-Club*

Disini seorang pemimpin digambarkan dengan sosok yang memiliki perhatian tinggi pada orang-orang di lingkungan, namun soal target atau hasil tidak terlalu memperhatikannya. Fokus pemimpin tipe ini terletak pada bagaimana mampu memenuhi kebutuhan pekerja dan lingkungan pekerjaan menjadi kondusif.

3. Gaya Pengalah (*Inpooverished Style Management*)

Gaya pemimpin ini menggambarkan memiliki sedikit perhatian dan juga sedikit pada hasil yang ingin dicapai. Pemimpin seperti ini terkesan tidak mampu menunjukkan adanya keterlibatannya dalam sebuah organisasi.

4. Gaya jalan Tengah (*Midle-of -the Road Style Management*)

Seorang pemimpin dengan gaya jalan tengah ini cenderung kompromistik, perhatian pada hasil atau target cukup maksimal dan begitu juga sebaliknya terhadap individu-individu di lingkungan

perkerjaan tersebut. Pemimpin seperti ini cenderung lebih focus pada kualiatas produksi, membangun hubungan personal dan senang menghindari konflik.

5. *Gaya Tim (Team Style Management)*

Gaya manajemen team menunjukkan adanya keseimbangan, baik terhadap pekerjaan maupun pada hubungan personal. Kecenderungan gaya ini mengajak seseorang untuk mampu berpartisipasi dan tim yang tinggi dalam organsisasi sehingga para pekerja dan orang-orang yang terlibat didalamnya dapat terpenuhi kebutuhan dasarnya. Kata yang tepat untuk mendeskripsikan pemimpin yang menerapkan gaya manajemen tim ialah visioner, peran aktif, pembuka isu, menstimulir, penjelas prioritas, inovatif, transparansi, dan menikmati pekerjaanya.(Ruliana 2016:39–40)

Menurut Davis, dalam penelitian (Suherman 2018:1–14) bahwa variable-variabel dalam mempengaruhi tingkat kesuksesan individu sebagai pemimpin sebuah institusi yaitu:

1. Kepintaran, diharuskan dari seorang pemimpin memiliki tingkat kepintaran jauh diatas bawahannya.
2. Kematangan dan keluasan sosial (*Social manutary and breadth*): Kemampuan mengendalikan emosional, pemikiran dan aktivitas yang luas harus dimiliki seorang pemimpin.
3. Adanya dukungan dan motivasi prestasi yang Memiliki kemampuan dalam mendorong dan mendukung kinerja pegawai merupakan sasaran utama bagi seorang pemimpin.

4. Hubungan manusiawi: Seorang pimpinan harus mampu menghargai dan mengingat para bawahannya Menurut Greece, maka akan adanya pengaruh yang terjadi pada hubungan antara bawahan dan atasan dalam sebuah instansi.

Menurut Likert (*academia.edu*), dengan menguasai gaya manajemen partisipatif, akan lebih mudah bagi seorang pemimpin untuk berhasil, karena pada gaya ini menerapkan sebuah kesuksesan dimana seorang atasan akan mengarah para anggotanya, dengan penggunaan komunikasi yang baik. Secara umum dalam suatu organisasi semua pihak dalam suatu organisasi antara anggota dan pimpinan memiliki hubungan yang saling mendukung (*supportive relationship*). (Suherman 2018).

2.1.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong pada penelitian (Bukit and Dkk 2019:413–22) indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari yaitu:

1. Ketentuan dibuat bersama-sama
2. Menghargai kemampuan para anggotanya
3. Menerima kritik, saran/pandangan dari bawahan
4. Saling melakukan kerjasama (*team work*)

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Moekijat “Disiplin ialah kesediaan mengendalikan diri untuk diatur, disiplin berawal dari bahasa latin, yakni “*disciplina*” yang maknanya pelajaran atau bimbingan, tata krama dan spritual serta menumbuhkan kebiasaan, disiplin menekankan akan dukungan pegawai supaya meningkatkan prilaku yang

baik atas pekerjaan.” Dalam penelitian (Suherman 2018:1–14) disiplin merupakan suatu kegiatan pengaturan atas dorongan semangat kepada penerapan kriteria instansi, ini merupakan penataran supaya arahan pada upaya membenarkan dan mengikutsertakan ilmu pengetahuan dan sikap aparat sehingga ada kedisiplinan pada diri aparat, supaya kearah adanya kerjasama dan performa yang bagus.

Disiplin kerja merupaakn sebuah kesadaran dan rasa bersedia seseorang menaati semua aturan instansi dan nilai budaya yang berlaku, Konsep indikator dalam mengukur disiplin kerja menjadikan fenomena dilapangan sebagai fokus penelitian. Dalam konsep ini disiplin kerja dapat dijelaskan dan diukur melalui pemanfaatan waktu yang efisien, pemanfaatan sarana kantor dengan bijaksana, dan rasa tanggungjawab yang tinggi dan patuh terhadap peraturan kantor (Nurjaya 2021:172–84) .

Prinsipnya disiplin dalam penelitian (Sunarsi, 2018:1) yaitu setiap individu dan juga kelompok yang menguatkan akan ketaatan terhadap sebuah instruksi. Kedisiplinan merupakan kesedian dan kepatuhan seorang individu akan aturan instansi/institusi dan budaya yang berlaku. Dalam penelitian (Bukit and Dkk 2019:413–22) disiplin kerja pegawai diukur melalui:

1. Tepat waktu
2. Pemanfaatan sarana kantor dengan maksimal
3. Memiliki rasa tanggung jawab
4. Kepatuhan akan peraturan kantor.

Menurut Singodimedjo menjelaskan bahwa Disiplin merupakan “prilaku kemauan dan keikhlasan seseorang agar mengikuti dan mentaati nilai-nilai yang berlakuk dimasyarakat”.

2.1.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Berikut menurut (Singodimedjo 2019:15) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut

1. Patuh akan waktu yang ditentukan. Misalnya, contoh patuh akan aturan waktu kerja; masuk kerja tepat waktu, jam istirahat, dan waktu pulang kerja, serta harus sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh instansi/institusi.
2. Patuh akan aturan-aturan intansi atau institusi. Aturan dasar dalam organisasi yaitu mulai dari cara berpakaian, tingkah laku pada waktu bekerja.
3. Patuh akan peraturan-peraturan cara bersikap dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah melaksanakan pekerjaan sesua dengan tufoksinya dan bagaimana cara berkomunikasi dengan divisi yang berbeda.
4. Patuh akan peraturan lainnya. Biasanya aturan ini sifatnya sudah melekat pada suatu organisasi atau instansi, dimana menjadi suatu kebiasaan yang berkembang menajdi sebuah aturan baku.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan konsekuensi atau level kesuksekan individu atau secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu di dalam menjalankan kewajiban mengumpamakan berbagai macam akan kriteria capaian kerja, tujuan atau standar yang berlaku dan ditetapkan terlebih dahulu serta telah disetujui secara bersama-sama". Dalam penelitian (Handayani 2019:74–84) ada 5 unsur yang merubah kinerja pegawai :

1. Kuantitas, diartikan sebagai capaian dari banyaknya kewajiban yang dilesaikan oleh seorang pegawai. Kuantitas di ukur melalui uang, unit, dan lain-lain.
2. Kualitas, diartikan sebagai kelengkapan capaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.
3. Ketepatan waktu, diartikan sebagai waktu yang disediakan sesuai dengan penyelesaian yang telah disepakati.
4. Kehadiran, ketepatan bagi para pegawai akan kehadiran yang tepat waktu dan atau melebihi dari batas yang ditetapkan
5. Kapasitas untuk bekerjasama, para pegawai siap untuk menjalin Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu tim work.

Dalam sebuah institusi, antara pegawai satu dengan yang lainnya memiliki kinerja yang tidak sama, menurut Devis, dalam buku (Ruliana 2016:135) ada dua factor yang membedakan sebagai berikut:

1. Aspek kapasitas, dijelaskan bahwa kapasitas (*ability*) pegawai meliputi; potensi kecerdasan (IQ), dan kapasitas raeality (*knowledge + skill*). Maknanya adalah jika mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) ditunjang gelar yang mempuni supaya menduduki sebuah jabatan dan memiliki keterampilan untuk melakukan aktivitas tiap harinya, maka kinerja yang diharapkan akan dengan mudah tercapai.
2. Aspek Dukungan, dukungan ini berupa tingkah laku (*attitude*) seorang pegawai dalam menerima keadaan (*situation*) tugas dan kewajibannya. dukungan yaitu sebuah keadaan yang mendorong seorang pegawai, dapat teratur guna mencapai sasaran sebuah institusi. (tujuan kerja). Sedangkan prilaku adalah keadaan psikologis yang mendorong seorang pegawai memaksimalkan dan mewujudkan sasaran kinerjanya.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Menurut Mondy, Noe, Premeaux indikator Kinerja dalam penelitian (Barsah, 2019:15) antara lain:

1. Kuantitas Pekerjaan
Kuantitas pekerjaan berkenaan akan jumlah tugas dan seberapa produktif yang telah dicapai oleh pegawai tepat waktu.
2. Kualitas Pekerjaan
Hal ini berkenaan akan peninjauan kecermatan, presisi, kerapian, dan kesempurnaan, disetiap menjalankan tugas-tugas di dalam institusi.
3. Kemandirian
Kemandirian berkenaan akan peninjauan kapasitas pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa menharapkan

pertolongan pihak lain. Mandiri juga didefinisikan seberapa besar tanggungjawab seorang pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif sama halnya akan peninjauan independensi, keleluasaan berpandangan, dan kesanggupan akan sebuah tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkaitan akan kapasitas yang mudah bersosialisasi dengan lingkungan sekitar,

2.2 Penelitian Terdahulu

Dari beberapa konsep yang dikemukakan, maka dalam penulisan penelitian ini dapat diperkuat melalui kajian-kajian dari jurnal penelitian sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Yuli Handayani, Marisi Butarbutar , Andy Wijaya, Erbin Chandra (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (<i>library research</i>) dan penelitian lapangan (<i>field research</i>).	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1).Gayakepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai sudah baik; 2).Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan motivasi

				terhadap kinerja pegawai; 3).Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi dan hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai; 4).Hasil uji hipotesis menyatakan H0 ditolak,
2.	Aditya Irawan, Nanik Suryani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang	Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis	Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 14,762 + 0,639 X_1 + 0,135 X_2 + 0,249 X_3 + e$. Besarnya pengaruh secara simultan dari gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 64,4%. Sedangkan pengaruh secara parsial untuk gaya kepemimpinan yaitu sebesar 15,92% dan disiplin kerja yaitu sebesar 7,73%. Untuk variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansinya 0,458.

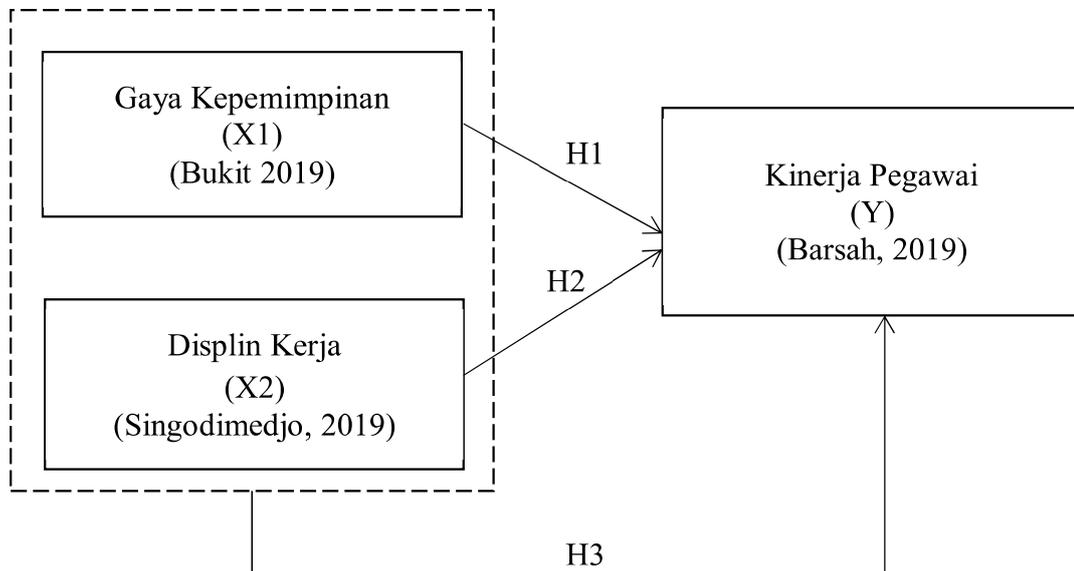
3.	Pantun Bukit, Fakhrol Rozi Yamali, Rizki Ananda (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi	Teknik analisis dengan menggunakan jalur analisis, yaitu ditransmisikan dengan pengujian R Square dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan Uji-T dan Uji-F	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh baik terhadap kinerja maupun simultan, dan kepemimpinan Gaya memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja.
4.	Akhtar Barsah (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Metode analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji signifikansi.	Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda 0.645 artinya motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi didapat nilai adjusted R square sebesar 40.4% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel bebas (motivasi dan disiplin) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisahnya 59.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini

5.	Linda Suprihatin & Gunarda (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan	Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% dan analisis regresi ganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ; (4) Nilai kontribusi variabel disiplin dengan kinerja pegawai berkontribusi sebesar 10,2%; variabel kompensasi dengan kinerja pegawai berkontribusi sebesar 9,60%; variabel disiplin dan kompensasi secara bersama berkontribusi 11,90%.
6.	Herry Suherman (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta	Metode analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian dapat disimpulkan:: (1) Diperoleh Fhitung sebesar 26,788 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 3,088.

7.	Deni Yusup, Hendri Herman (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Indah Exrrusions Di Kota Batam	Metode analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh <i>negative</i> dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersamaan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Denok Sunarsi, S.Pd., M.M.,CHt (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta	Pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis statistik yang dipakai dalam penelitian adalah statistik non parametrii	Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengakat judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam, dalam studi ini penulis akan menganalisis hubungan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : *(Data analisis peneliti)*

2.4 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Diduga ditemukan pengaruh yang relevan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.
2. Diduga ditemukan pengaruh yang relevan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja.
3. Diduga ditemukan pengaruh yang relevan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja