

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin yaitu salah satu unsur dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dan pemimpin yang baik harus di pandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh, bertujuan untuk mengatur dan membimbing hubungan di dalam kelompok atau organisasinya sehingga menghasilkan kinerja bawahan yang maksimal. (Mustaqim, 2018:94)

Pemimpin ialah seseorang yang berada di posisi tertinggi dalam suatu kelompok sebagai penanggung jawab utama dalam memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. (Sabil, 2018:3)

Pemimpin merupakan pribadi yang memiliki pengalaman khusus, yang dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk mengarahkan usahanya dalam pencapaian tujuan tertentu atau dapat di artikan sebagai kepemimpinan bersumber dari kualitas kerja. (Sulasri & Suhardi, 2017:28)

Kepemimpinan yaitu pemimpin yang dapat mempergunakan pengaruh dalam memberikan pengarahan kepada bawahan atau pengikut. Dengan arti lain, seorang pemimpin tidak hanya mengintruksikan kegiatan apa yang harus dilakukan oleh bawahan an kemauanya harus diikuti. (Sari & Ismiyati, 2018:

627) Pemimpin yaitu keseluruhan aktivitasnya mempengaruhi orang-orang melalui kemampuan mereka untuk memotivasi, menginformasikan, menginspirasi, teknis kompetensi, berkomunikasi secara efektif, dan menyampaikan visi. (Mustomi et al., 2018:31)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu tindakan seseorang memimbing yang dapat menggerakkan karyawan bawahan dan dapat memengaruhi karyawan dengan tujuan tercapainya suatu sasaran organisasi.

2.1.1.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe - tipe kepemimpinan menurut (Sabil, 2018:3) menyatakan terdapat tujuh tipe sebagai berikut :

1. Tipe karismatik ialah kepemimpinan yang mempunyai daya tarik dan karier yang begitu besar sehingga tanpa diminta anggotanya akan memberikan penghormatan.
2. Tipe demokratis ialah selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahanya.
3. Tipe otoriter adalah pemimpin mengandalkan kekuasaan dan kekuatan untuk memaksa bawahannya untuk melakukan kehendaknya.
4. Tipe paternalistis ialah menganggap bawahannya seperti tidak mengetahui apa-apa dan tidak memberi kesempatan bagi bawahan untuk berkreasi.

5. Tipe partisipatif adalah persamaan kekuatan dan berbagi dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.
6. Tipe situasional adalah gaya kepemimpinan serorang akan berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya.
7. Tipe delegatif adalah gaya kepemimpinan yang dipenuhi dengan tindakan atasan yang lebih banyak menyerahkan keputusan kepada bawahan.

2.1.1.3 Sifat-Sifat Kepemimpinan

Menurut (Sabil, 2018:4) menyatakan terdapat enam sifat-sifat kepemimpinan sebagai berikut:

1. Karakteristik hubungan tugas yaitu prestasi tinggi, inisiatif, orientasi tugas.
2. Empat kepribadian yaitu waspada, percaya diri, integritas pribadi.
3. Latar belakang sosial yaitu pendidikan, status sosial mobilitas.
4. Karakter fisik yaitu umur, penampilan, tinggi, berat badan.
5. Karakteristik social yaitu pergaulan luas, aktif.
6. Intelegensia yaitu cerdas dan pandai.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Isvandiari & Idris (2018: 18) menyatakan indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat, yaitu kemampuan kualitas seorang dengan berbagai sifat atau ciri-ciri yang didalamnya, kebiasaan seorang pemimpin yang bersifat demokratis yaitu lulus, iklas, dan baik.

2. Kebiasaan, yaitu kebiasaan memegang peranan utama dalam penentu pergerakan perilaku pemimpin yang memikirkan apa dan memberikan tindakan yang baik.
3. Temperamen, ciri-ciri gaya yang biasanya merespon interaksi terhadap orang lain.
4. Watak, kriteria seorang pemimpin yang bisa menentukan bagi keunggulan seorang pemimpin dalam keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian, yaitu sikap tegas, berani, dan agresif seorang pemimpin yang ditentukan oleh ciri-ciri kepribadiannya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi yaitu suatu proses upaya membangun pengertian antara yang satu dengan lainnya, agar terjadi kesamaan pemahaman mengenai suatu hal. (Mustaqim, 2018:95)

Komunikasi adalah proses pemberian sinyal sesuai aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat dibuat, dipelihara, diubah. (Sabil, 2018:6)

Komunikasi merupakan merekatkan hubungan antara perusahaan dan pelanggannya, sehingga komunikasi memiliki peran penting dalam hubungan. (Syaifullah, 2018:119)

Komunikasi ialah komunikasi sebagai upaya mendorong orang lain untuk mengartikan pendapat sebagai apa yang diinginkan oleh orang yang memiliki pendapat tersebut. (Hanan et al., 2018:40)

Komunikasi adalah suatu pemindahan dan pertukaran informasi, dimana pesan ini berbentuk berita atau media yang terjadi dua orang atau lebih individu. (Rahman, 2018:85)

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung (secara lisan), maupun tidak langsung melalui media.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Komunikasi

Menurut Putra & Widiantara (2018:197) faktor-faktor komunikasi yaitu:

1. Jabatan
2. Tempat, ruang kerja yang terpisah
3. Alat komunikasi
4. Kepadatan kerja, kesibukan kerja

2.1.2.3 Tipe-Tipe Komunikasi

Menurut Rahman (2018: 85), Tipe-tipe Komunikasi terbagi 3 tipe yaitu:

- a. Komunikasi Ke Bawah

Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan sesuai dengan struktural di organisasi. Penggunaan komunikasi ini sangat efektif untuk penyampaian instruksi, pengarahan, pengontrolan kepada anak buah. Komunikasi dapat tertulis maupun lisan yang dapat disesuaikan dengan konteks serta kontennya.

Komunikasi ke bawah harus Anda perbanyak porsi terutama pada karyawan Anda yang baru bergabung.

b. Komunikasi Ke Atas

Penyampaian informasi dari bawahan ke atasan. Biasanya hal ini terjadi saat karyawan kita ingin menyampaikan usulan, ide, keluhan, pengaduan, laporan. Apa yang disampaikan oleh anak buah kita ini bisa jadi sebuah informasi yang penting guna pengambilan kita sebagai atasan. Namun kita tetap perlu mencermati dan memvalidasinya kembali, tentunya pencatatan data bisa menjadi bahan pembandingnya. Arah komunikasi demikian harus tetap hidup guna perputaran informasi khususnya bagi Anda para atasan yang tidak terjun langsung ke ranah operasional.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi yang melibatkan antar individu atau kelompok pada level yang sama. Konteks dari komunikasi ini bersifat koordinasi sehingga satu dengan yang lain saling memberikan informasi.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut (Sinaga, 2019:123) indikator-indikator komunikasi yaitu:

1. Kejelasan
2. Ketepatan
3. Konteks
4. Alur

5. Budaya

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. (Tampubolon, 2018: 89)

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. (Estiningsih, 2019:90)

Kinerja adalah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang disepakati oleh seorang karyawan dalam fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan komitmen. (Hafid, 2018: 292)

Kinerja merupakan sebagai level pencapaian hasil *'the degree of accomplishment'* atau kinerja merupakan level pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan. (Sulasri & Suhardi, 2017:28)

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. (Santoso & Hasanah, 2017:31)

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan usahanya dan menjalani kewajiban yang di berikan.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Purnomo, 2018:70) mengemukakan, bahwa dimensi kinerja yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
2. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
3. *Job Knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Creativeness* : keaslian gagasan–gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Hanan et al., 2018:42) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor lingkungan organisasi : hal yang penting dalam sebuah organisasi, segala halnya berpengaruh untuk prestasi kerja.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isvandiari & Idris, 2018:19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Wirakusuma et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya.	metode dengan statistik deskriptif dan parametrik statistik infrasional dengan alat bantu SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. 2. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. 4. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2.	(Sonia Nengsihet et al., 2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malang	Analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Malang.
3.	(Isvandiar & Idris, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang	Teknik analisis regresi linier berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.	(Santoso & Hasanah, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	(Rahman, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jatim Times Network Di Kota Malang).	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis regresi berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang. 2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 3. Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang.
6.	(Hafid, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar.	Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda & menggunakan program SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
		Pengaruh Kepemimpinan,	Metode analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif

7.	(Mustaqim, 2018)	Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Karawang.	yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.	<p>dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
----	------------------	---	---	---

Sumber: Penelitian,2019

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Variabel Kepemimpinan (X1) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis disimpulkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan paling penting adalah memberikan motivasi, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan.(Rahman, 2018:87)

2.3.2 Hubungan Variabel Komunikasi (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa dengan komunikasi baik dalam perusahaan maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan.

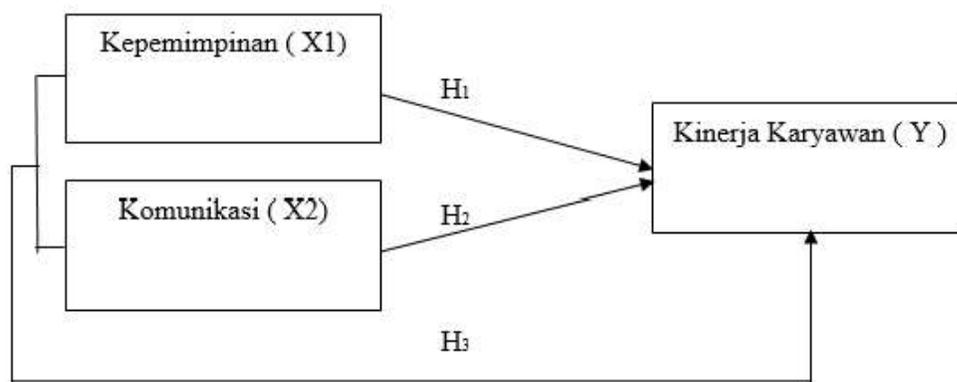
Komunikasi sebagai memberikan dorongan kepada orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang diinginkan oleh orang yang memiliki pendapat tersebut. (Rahman, 2018:87).

2.3.3 Hubungan Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Variabel Komunikasi (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa dengan kepemimpinan dan komunikasi yang baik maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan. (Rahman, 2018: 88)

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerang pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti, 2019

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.

H3 : Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.